


Government
Publications



Digitized by the Internet Archive
in 2022 with funding from
University of Toronto

Government
Publications

CA1
CS 25
- A55

Government
Public Service

**PUBLIC SERVICE
STAFF RELATIONS
BOARD**



**THIRTEENTH
ANNUAL
REPORT**

V13

1979-1980

**PUBLIC SERVICE
STAFF RELATIONS
BOARD**



**THIRTEENTH
ANNUAL
REPORT**

1979-1980

© Minister of Supply and Services Canada 1980

Cat. No. SR 1-1980

ISBN 0-662-50900-5

PUBLIC SERVICE STAFF RELATIONS BOARD

The Honourable Yvon Pinard,
President of the Privy Council,
House of Commons,
Ottawa, Ontario.

Dear Mr. Pinard:

It is my pleasure to transmit to you, pursuant to section 115 of the Public Service Staff Relations Act, the Thirteenth Annual Report of the Public Service Staff Relations Board covering the period from April 1, 1979 to March 31, 1980 for submission to Parliament.

Yours sincerely,

A handwritten signature in cursive script that reads "J. Harold Brown". The signature is written in dark ink and is positioned above the typed name and title.

J. Harold Brown,
Chairman.

PUBLIC SERVICE STAFF RELATIONS BOARD

Chairman: J. H. Brown, Q.C.

Vice-Chairman: J.-M. Cantin, Q.C.

Deputy Chairmen: M. Falardeau-Ramsay, D. H. Kates, L. Mitchell, Q.C.

Full-time Members: C. A. Edwards, S. J. Frankel, J. Galipeault, J. C. Mayes, D. G. Pyle, R. Steward

Part-time Members (Grievance Adjudication): R. D. Abbott, Ottawa; G. W. Adams, Toronto; D. M. Beatty, Toronto; G. G. Brent, London; H. D. Brown, Toronto; L. O. Clarke, Q.C., Truro; G. DesCôteaux, Ottawa; R. Doucet, Montreal; P. Garant, Quebec; P. A. Lachapelle, Montreal; D. MacLean, Moncton; E. Moalli, Montreal; K. E. Norman, Saskatoon; J. D. O'Shea, Q.C., Toronto; L. A. Roine, Ottawa; M. Saltman, Toronto; C. G. Simmons, Kingston; J. F. W. Weatherill, Toronto.

Part-time Members (Dispute Arbitration): A. W. R. Carrothers, Vancouver; M. Garneau, Ottawa; R. Lippé, Q.C., Montreal.

ARBITRATION PANELS*

Representative of the Interests of the Employer:

M. G. Bergeron, Q.C., Montreal
W. C. Black, Ottawa
D. R. Brown, Toronto
W. C. Budgeon, Vancouver
P. M. J. Gostony, Montreal
I. W. Hanchard, Edmonton
J. W. Healy, Q.C., Toronto
R. G. Herbert, Vancouver
F. W. Murray, Don Mills
D. M. Nunn, Halifax
H. L. Seifert, Mississauga

Representative of the Interests of Employees:

L. W. C. S. Barnes, Ottawa
W. B. Cunningham, Sackville
E. C. Fortier, Orleans
S. M. Jamieson, Vancouver
J. Jessop, Ottawa
J. F. Maguire, Summerland
G. Walker, Edmonton

*A person selected from an arbitration panel is, under the P.S.S.R. Act, deemed to be a member of the Board while serving in an arbitration proceeding.

PRINCIPAL OFFICERS ON THE BOARD'S STAFF

Director, Legal Services:

J. E. McCormick

Secretary/Registrar:

G. E. Plant

Director, Mediation:

K. Strike

Director, Administration:

J. M. Weldon

PAY RESEARCH BUREAU

Director General:

R. C. DesLauriers

Director, Research:

F. Quinet

Director, Operations:

J. T. Cunningham

NATIONAL JOINT COUNCIL OF THE PUBLIC SERVICE OF CANADA

General Secretary:

D. Davidge

CONTENTS	Page
A. INTRODUCTORY	
The Year in Brief	1
Operation of the Board	2
The Board's Client Groups	3
The Pay Research Bureau	4
The National Joint Council Secretariat	5
B. APPLICATION	7
C. PERSONNEL AND ADMINISTRATION	9
D. PROCEEDINGS UNDER THE BOARD'S JURISDICTION OTHER THAN ADJUDICATION AND ARBITRATION PROCEEDINGS	
Certification of Bargaining Agents	11
Post-Certification Designations of Managerial or Confidential Persons	11
Choice of Dispute Resolution Process	12
Designated Employees	12
Complaints	13
Various Section 18 Proceedings	14
Other Proceedings	14
E. ADJUDICATION PROCEEDINGS	15
F. ARBITRATION PROCEEDINGS	21
G. CONCILIATION, MEDIATION AND EXAMINATION	
General	23
Conciliation Boards	23
Conciliators	24
Mediators	24
Examinations	24
Complaints	25
H. SIGNIFICANT PRINCIPLES IN BOARD DECISIONS OTHER THAN ADJUDICATION AND ARBITRATION DECISIONS.	
Eligibility to cast vote in representation vote	27
Applications Under Section 18	27
Unfair Practices	29
Determination Under Section 33	29
Persons Employed in a Managerial or Confidential Capacity	30
Designation of Employees under Section 79	32
Reference Under Former Section 23	33
I. SIGNIFICANT PRINCIPLES IN ADJUDICATION DECISIONS	
Questions of Status and Jurisdiction	35
Questions of Procedure and Evidence	38
Disciplinary Action	41
Interpretation	47
References Under Section 98	50

J. SIGNIFICANT PRINCIPLES IN ARBITRAL AWARDS

Subject Matter of Arbitral Award	53
General	55

K. SIGNIFICANT PRINCIPLES IN TERMS OF REFERENCE TO CONCILIATION BOARDS

General	57
Issues Within Scope of Bargaining	58
Issues Not within Scope of Bargaining	59

L. COURT DECISIONS OF INTEREST

63

M. PAY RESEARCH BUREAU

Introduction	69
The Survey Program	70
Research Activities	71
Consultative Process	72
Cooperative Arrangements	72
Summary of Reports	73

APPENDIX

Tables	75
--------	----



INTRODUCTORY

THE YEAR IN BRIEF

A-1 The weight and nature of the Board's work load in any year are entirely dependent on the demands for its services by a well-defined clientele. Its services are those of an independent, third party, quasi-judicial tribunal administering a system of collective bargaining and grievance settlement within the federal Public Service. Its principal clients are the bargaining agents which together represent about 250,000 employees, and the Treasury Board acting as employer in respect of the great bulk of federal government departments and agencies, plus six separate employers. The case load of the Board itself is directly governed by the number of applications, complaints and references to adjudication and arbitration that are made by Treasury Board, the separate employers, the bargaining agents and the employees they represent. Similarly the frequency with which the Board is asked to provide mediation and conciliation services depends on how successful the bargaining agents and employers are in resolving differences on pay and other conditions of employment in direct negotiation.

A-2 Overall the demands on the Board's third party services have been increasing over the last several years, mainly because of a steady and substantial rise in references to adjudication. In the year under review slightly upwards of 2,800 grievances were referred to the Board for adjudication. This compares with 2,300 such references the previous year. It should be noted that a high proportion of the references in both years represent group grievances of inside postal workers, relating to such matters as overtime compensation, casual sick leave and technological change. Most of these group grievances are dealt with by the hearing of a small number of test cases, which most often provide a basis for settling the balance in each group. Thus, in respect of adjudication references at least, sheer numbers are not an accurate index of work load.

A-3 Other proceedings during the year included 20 requests for arbitration, affecting 23 bargaining units, and 65 applications relating to such matters as the certification of bargaining agents, declarations that a strike is or is not lawful, complaints of unfair labour practices, determinations as to managerial or confidential exclusions, and the designation of employees whose services are required to be performed in the event of strike action. In the area of mediation and conciliation, in addition to informal assistance provided on many occasions, staff mediators were appointed in 18 disputes and two outsiders were appointed as conciliators. Conciliation boards were requested on seven occasions during the year. This was a slightly smaller number than requests in the previous year. Requests for the arbitration of "interest" disputes — disputes arising out of

impasses in contract negotiation — were also down slightly from the previous year. In both areas the reduction in the number of references was influenced, at least in part, by a trend back to collective agreements of more than one year's duration. A pattern of one-year agreements had evolved during the Anti-Inflation Board controls.

OPERATION OF THE BOARD

A-4 The Public Service Staff Relations Act as amended in 1975 provides for a Board composed of "A Chairman, a Vice-Chairman, not less than three Deputy Chairmen and such other full-time and such part-time members as the Governor-in-Council considers necessary to discharge the responsibilities of the Board". The present Board consists of a Chairman, a Vice-Chairman, three Deputy Chairmen, six full-time members and twenty-one part-time members. The Act also provides for the establishment of divisions of the Board consisting of one or more Board members. Such divisions carry the powers and functions of the Board in particular proceedings. Virtually all proceedings coming before the Board are now dealt with by such divisions, which most commonly consist of one or three members.

A-5 With very rare exceptions, grievance adjudications, which represent the largest single component of the Board's work load, are dealt with by individual adjudicators, who may be part-time or full-time members of the Board. Up until the last few years adjudication cases were assigned mainly to the part-time members appointed especially to hear such cases. These part-time members are generally labour law specialists in universities who have established themselves as grievance arbitrators in the private sector, or full-time practitioners of the third party role in industrial relations. Since the appointment of full-time members, however, references have increasingly been assigned to them as they have gained in adjudication experience. The relative numbers and the complexity of references assigned full-time and part-time members is decided by the Deputy Chairman responsible for grievance adjudication. Towards the goal of providing its client groups with the highest possible quality of service an effort is made to maintain a balance between the cases handled by full-time members of the Board and those handled by the part-time specialist members. Such a mix provides the advantage of a continuing input into the Public Service grievance process from knowledgeable adjudicators operating in the private sector.

A-6 Several of the part-time members of the Board are appointed for the sole or primary purpose of chairing boards of arbitration which make final and binding awards in interest disputes that have been referred to the Board for resolution by an employer or a bargaining agent. Each board of arbitration is made up of a Board member acting as chairman plus one person representing the interests of the employer and another representing the interests of the employees. The latter two are selected one each from panels of persons appointed by the Board for this purpose after informal consultation with the parties of interest.

A-7 Because of the often complex and difficult issues and the wide ranging effect that awards governing terms and conditions of employment can have, Board members acting in the capacity of chairmen of boards of arbitration require a background of experience and expertise in this area to enable them to discharge

the onerous responsibilities placed upon them. A Deputy Chairman of the Board has general responsibility for interest arbitration, including the composition of the arbitration boards and policies and procedures governing such proceedings. He also serves as arbitration board chairman in a substantial proportion of referrals.

A-8 Board members do not serve on conciliation boards, each of which is composed of a nominee of the employer and a nominee of the bargaining agent plus a chairman agreed upon by the party nominees, or, if agreement is not reached, appointed by the Chairman of the Public Service Staff Relations Board, who is also responsible for providing each conciliation board with its terms of reference.

A-9 Three-member divisions of the Board are generally established to deal with such proceedings as certification of bargaining agents and termination of bargaining rights, complaints of unfair practices, determination of managerial or confidential exclusions, declaration of a strike as lawful or unlawful, and applications for the Board's consent to prosecute in certain cases of alleged violation of prohibitions of the Act. For important potential precedent setting cases larger divisions of the Board are sometimes established.

A-10 The Board's manner of operation is designed to provide quality service to its client groups and a substantial degree of flexibility in dealing with the various types of proceedings that come before it. It is a manner of operation, particularly in respect of the use of one- and three-member divisions, that obviously calls for a high degree of competence and expertise on the part of each and every Board member — and a recognition by the parties of interest that the members possess the requisite skills.

A-11 One of the 1975 amendments to the Act was designed to give the employers and the bargaining agents an input into the appointment process and to enhance the prospects that only persons with the qualifications needed to administer the Act would secure appointments as members of the Board. Section 11 requires that all appointments of a full-time or part-time member other than the Chairman, the Vice-Chairman or a Deputy Chairman shall be made from a list prepared by the Chairman after consultation with the employer and the bargaining agents. The list must include the names of all otherwise qualified persons recommended by those bodies as well as the names of any other such persons whom the Chairman considers suitable for appointment.

THE BOARD'S CLIENT GROUPS

A-12 As previously indicated, the demands for the Board's services come mainly from bargaining agents and employers within the Public Service. The Treasury Board acts for the Government as employer in respect of 81 bargaining units in the central administration. Six separate employers act similarly in respect of 28 bargaining units. The National Research Council is the largest separate employer. Others include the National Film Board, the Northern Canada Power Commission and the Office of the Auditor General.

A-13 There are seventeen bargaining agents acting for approximately 256,000 employees in the 109 bargaining units. The Public Service Alliance of Canada is the bargaining agent for 52 units embracing some 170,000 employees. Some of the larger units represented by the Alliance are the clerical and regulatory group with 47,500 employees, the programme administration group with 21,500 and the general labour and trades group with 18,500 employees. The Professional Institute of the Public Service of Canada is the bargaining agent for 31 units covering some 16,000 employees. The largest is the scientific research group with 2,000 employees and the engineering and land survey group with approximately the same number. The Institute also represents some 1,700 employees in the nursing group.

A-14 The remaining 26 bargaining units are represented by 15 bargaining agents most of which represent employees in only one bargaining unit. The largest are those made up of postal workers. The inside postal clerks, represented by the Canadian Union of Postal Workers, number 23,500; the letter carriers, represented by the Letter Carriers' Union of Canada, 20,000; and the revenue postal operations group, represented by the Canadian Postmasters' and Assistants' Association, 8,200. Table 1 of the Appendix to this report groups bargaining units according to the bargaining agents which represent them.

A-15 In the settlement of contract negotiation disputes, referral to binding arbitration has been chosen as the dispute resolution process in respect of 73 bargaining units and referral to a conciliation board, which carries with it the right to strike under certain prescribed conditions, in respect of 36 units. In numerical terms, approximately 155,000 employees are found in the latter 36 units as compared with 101,000 in the 73 units subject to the arbitration option.

THE PAY RESEARCH BUREAU

A-16 Treasury Board and the separate employers on the one hand and the 17 bargaining agents on the other are also the principal users of the Pay Research Bureau's reports, most of which are designed to meet their needs for comparative information on rates of pay and other benefits of employment prevailing among outside employers.

A-17 The Bureau is ten years' older than the Board, having been established in 1957 as a semi-autonomous unit of the then Civil Service Commission which under the Civil Service Act of that day carried substantial third party responsibilities in matters of job classification, pay and working conditions of employees under that Act. At the time of coming into force of the Public Service Staff Relations Act in 1967, and in conjunction with fundamental changes in the statutory roles of the Civil Service Commission and the Treasury Board, the Bureau was continued in existence as a part of the Public Service Staff Relations Board. This relocation had been recommended by the Preparatory Committee on Collective Bargaining, which saw a continuing and vital role for an independent pay research unit. The Committee concluded that as an adjunct to the Public Service Staff Relations Board the Bureau would continue to enjoy an atmosphere conducive to impartiality and, at the same time, operate in close proximity to the other "third party functions".

A-18 The experience of the Board and the Bureau over thirteen years of close proximity has clearly borne out the accuracy of the Preparatory Committee's assessment. In the bargaining process not only the parties to bargaining themselves but also those persons providing mediation and conciliation services rely heavily on the objective data provided by the Bureau. The reliance is also heavy in the case of members of boards of arbitration making binding awards in the resolution of contract negotiation disputes. Such boards (actually divisions of the Public Service Staff Relations Board) must, in accordance with Section 68 of the Act, consider among other factors "the conditions of employment in similar occupations outside the Public Service, including such geographic, industrial, or other variations as the Board may consider relevant".

THE NATIONAL JOINT COUNCIL SECRETARIAT

A-19 In the fall of 1979 a permanent secretariat to coordinate the work of the National Joint Council of the Public Service of Canada was authorized by Treasury Board. To assure a neutral, third party environment for the new secretariat, the Staff and Official Sides of the Council jointly requested that it be housed in the Board's premises. The Board, with the approval of Treasury Board, agreed to this small enlargement of its establishment and to provide necessary support services. The National Joint Council was created by Order-in-Council in 1944 as a consultative body, composed of representatives of the Government on the Official Side and representatives of the employees on the Staff Side, with the object of promoting efficiency in the Public Service and the well being of Public Servants. The Council now serves both as a consultative forum on, and as a mechanism for the negotiation of, terms and conditions of employment that cannot be incorporated in collective agreements or that do not lend themselves to unit by unit bargaining.

APPLICATION

B-1 The portions of the Public Service to which the Public Service Staff Relations Act applies are listed in Schedule I of the Act. Part I of the schedule lists those department and agencies for which the Treasury Board acts as employer and Part II lists the separate employers. The only change during the year was the addition to Part I of the Ministry of State for Economic Development. To correct an error, the French version of Part II was amended by the deletion of the words "Conseil de recherches en sciences sociales" and the substitution therefor of the words "Conseil de recherches en sciences humaines".



PERSONNEL AND ADMINISTRATION

C-1 There were no changes in the full-time membership of the Board during the year under review.

C-2 During the year the Board lost a valued part-time member with the sudden death of R. A. Gallagher, Q.C., of Winnipeg. Mr. Gallagher had served two years as a part-time member in the capacity of chairman of boards of arbitration in interest disputes. Another part-time member, serving in the same capacity, Victor Scott of Toronto, resigned to enable him to devote more time to act as a conciliator and chairman of conciliation boards. Re-appointed as part-time Board members to act as chairmen of boards of arbitration were: A. W. R. Carrothers of Vancouver (who also hears and determines grievances referred to the Board for adjudication), M. Garneau of Ottawa and R. Lippé of Montreal.

C-3 During the year the Board re-appointed the members of the two arbitration panels. W. F. Chafe, of Ottawa, a member of the arbitration panel representative of the interests of employees, resigned during the year after having been appointed to a position in the Public Service and J. Jessop of Ottawa and G. Walker of Edmonton were appointed to the employee panel. Appointed to the panel of persons representative of the interests of the employer were W. C. Black of Ottawa and H. L. Seifert of Mississauga.

C-4 The following part-time Board members were re-appointed to hear and determine grievances referred to the Board for adjudication: R. D. Abbott, Ottawa; G. W. Adams, Toronto; D. M. Beatty, Toronto; G. DesCôteaux, Ottawa; R. Doucet, Montreal; P. Garant, Quebec City; P. A. Lachapelle, Montreal; D. MacLean, Moncton; K. E. Norman, Saskatoon; L. A. Roine, Ottawa; M. Saltman, Toronto; C. G. Simmons, Kingston, and J. F. W. Weatherill, Toronto. The appointments of R. Laperrière, A. Montpetit and F. Vallée-Ouellet of Montreal and P. Verge of Quebec City expired during the year.

C-5 The composition of the Board and the arbitration panels at year end is listed at the beginning of this report.

PROCEEDINGS UNDER THE BOARD'S JURISDICTION OTHER THAN ADJUDICATION AND ARBITRATION PROCEEDINGS

CERTIFICATION OF BARGAINING AGENTS

D-1 There were five applications for certification filed with the Board during the year and none carried over from the previous year. Three of the applications received this year were submitted by the Public Service Alliance of Canada in respect of certain employees of the Social Sciences and Humanities Research Council, which became a separate employer in April 1978. Following hearings, the Alliance was certified for certain employees of the Council in the administrative and foreign service category and the Board dismissed the application seeking certification for certain employees in the administrative support category taking into account the results of a representation vote which had been directed by the Board. An application in respect of certain employees in the scientific and professional category of the Council was withdrawn by the Alliance.

D-2 The Retail Clerks Union, Local 1973, made an application in respect of certain employees of the Staff of the Non Public Funds, Canadian Forces at the Forces' base at Cornwallis, Nova Scotia. The Staff of the Non Public Funds, Canadian Forces became a separate employer in August 1978. The Board heard the case and a decision was pending at year end. The remaining application, filed by the Public Service Alliance of Canada in respect of certain Petawawa employees of the Staff of the Non-Public Funds Canadian Forces, was being processed at year end.

POST-CERTIFICATION DESIGNATIONS OF MANAGERIAL OR CONFIDENTIAL PERSON

D-3 By way of the definition of "employee" in section 2 of the Act "a person employed in a managerial or confidential capacity" is excluded from membership in a bargaining unit. Section 2 also defines "persons employed in a managerial or confidential capacity". Initial designation of such persons is by the Board at the time a bargaining agent is certified. Subsequently such persons are designated as the result of "updating lists" submitted by the employer. The Board has the authority to designate in cases where the bargaining agent objects.

D-4 An updating list may contain a single name or the names of many persons and will generally reflect replacements, changes in organization or changes in the

duties and responsibilities of particular positions. During the year Treasury Board filed 981 such lists affecting 55 bargaining units. Another 20 lists affecting 5 bargaining units were filed by separate employers. A large proportion of the lists reflect replacement of employees on previous lists and bring no objection from the bargaining agent. In 40 instances of objection by the bargaining agent involving 115 employees the Board appointed examiners to inquire into and report on the employees' duties and responsibilities. During the year the Board issued 13 decisions affecting 35 persons proposed for designation.

CHOICE OF DISPUTE RESOLUTION PROCESS

D-5 Following its certification as bargaining agent by the Board, the Public Service Alliance of Canada specified referral to a conciliation board as the method for resolving negotiation disputes with the Social Sciences and Humanities Research Council in respect of the administrative and foreign service bargaining unit.

D-6 As indicated in Table 3 of the Appendix, the Public Service Alliance of Canada altered, from the conciliation board route to arbitration, its choice of method for resolving negotiation disputes relating to the education, programme administration and correctional (supervisory and non supervisory) bargaining units.

D-7 As Table 2 of the Appendix shows, at year end there were 76 bargaining units for which arbitration had been specified and 33 for which the conciliation board route had been specified.

DESIGNATED EMPLOYEES

D-8 "Designated employees" are employees whose duties are deemed to be essential to the safety or security of the public and who are for this reason prohibited under subsection 101(1) of the Act from participating in a strike. To this end, Section 79 of the Act provides that even where the bargaining agent has opted for a conciliation board as the process for dispute settlement, no conciliation board may be established and hence no lawful strike may occur until the parties to collective bargaining have agreed upon, or on the objection of the bargaining agent, the Board has determined the employees in the bargaining unit who are to be designated employees.

D-9 Ten cases in which the bargaining agents had objected to lists of designated employees and two cases where no objections were made were carried over into this fiscal year. In three of these twelve cases, those relating to the communications, data processing and general labour and trades (supervisory and non supervisory) units, proceedings were terminated following the signing of collective agreements by the Public Service Alliance of Canada and the Treasury Board. Proceedings in three other cases were similarly terminated after the Alliance and Treasury Board signed agreements covering the primary products inspection, ships crews (supervisory and non supervisory) and engineering and scientific support groups. Collective agreements were also signed in respect of the occupational and physical therapy bargaining unit represented by the Professional Institute of the Public Service of Canada and the ships' officers unit represented by the Canadian Merchant Service Guild.

D-10 In the other cases carried into the year the Board determined designated employees in four bargaining units: radio operation, represented by the Alliance; printing operations (non supervisory), represented by the Council of Graphic Arts Unions; and aircraft operations and translation, represented by Canadian Union of Professional and Technical Employees. Collective agreements covering all but the translation unit were subsequently reached with the Treasury Board. In the case of the translation unit conciliation board hearings were under way at year end.

D-11 In the year under review six lists of designated employees were filed with the Board. Five of them filed by the Treasury Board proposed the designation of a total of approximately nine thousand employees. The bargaining units involved were: the clerical and regulatory group and the data processing group, represented by the Public Service Alliance of Canada; the nursing group and the social work group, represented by the Professional Institute of the Public Service of Canada; and the printing operations (non supervisory) group, represented by the Council of Graphic Arts Unions. One submission was filed by the Northern Canada Power Commission proposing the designation of employees in the operational category bargaining unit represented by the Public Service Alliance of Canada. Objections were filed by the bargaining agents in all cases.

D-12 The data processing case was referred to the Board for determination. Hearings were held near the end of the year and were to continue in the next fiscal year. In the nursing, printing operations, operational category and social work cases the parties were still trying to reach agreement at year end. With respect to the clerical and regulatory bargaining unit, for which approximately 6,000 designations had been proposed, the parties reached an impasse and at year end the Board was trying to help the parties resolve their differences.

COMPLAINTS

D-13 Section 20 of the Act requires the Board to "examine and inquire into" complaints relating to such matters as violations of prohibitions of the Act and failure to give effect to the decision of an adjudicator or a provision of an arbitral award. Where the Board upholds a complaint it has authority under Section 20 to order remedial action, and, in the event of non-compliance to report it to Parliament. The complaints in respect of which the Board issued decisions during the year under review concerned, among other things, alleged intimidation by the employer to prevent an employee from presenting a grievance, refusal of the employer to remunerate an employee who had been reinstated in his employment by an adjudicator, interference by the employer with a union steward in the performance of his union duties and an alleged lock-out of certain employees.

D-14 Twenty complaints under Section 20 of the Act were filed with the Board during the year under review and six were carried over from the previous year. The Board issued decisions in respect of two cases carried into the year, and granted leave to withdraw in two others. The hearing of one complaint was to continue in the next fiscal year and the remaining complaint was being held in abeyance pending the outcome. The Board issued decisions in three of the twenty complaints received this year and granted leave to withdraw in nine cases. Five complaints had been heard with decisions pending and three others were being processed at year end.

D-15 All of the five decisions issued during the year were for dismissal of the complaint, with reasons given in each case.

VARIOUS PROCEEDINGS UNDER SECTION 18

D-16 Section 18 of the Act, entitled “Powers and Duties of the Board” provides as follows:

“The Board shall administer this Act and shall exercise such powers and perform such duties as are conferred or imposed upon it by, or as may be incidental to the attainment of the objects of, this Act including, without restricting the generality of the foregoing, the making of orders requiring compliance with this Act, with any regulation made hereunder or with any decision made in respect of a matter coming before it.”

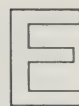
D-17 In broad terms, the Board uses this section to consider allegations of non-compliance with sections of the Act that impose obligations on the parties fundamental to the purposes of the Act where no specific remedial procedure is provided elsewhere in the Act. One of the cases under consideration during the year, for example, raised the question of whether the employer had failed to observe the obligation of Section 51 to continue in force a clause of a collective agreement in the interim between the expiry of the agreement and a new settlement on terms of employment.

D-18 A number of other cases involved the designation by the employer of persons considered to fall within category (a) of the definition of “persons employed in a managerial or confidential capacity” under Section 2 of the Act. All of these cases were in abeyance at year end, awaiting a decision by the Federal Court of Appeal in a referral by the employer which challenged the Board’s jurisdiction. The Board decision giving rise to this referral is reported further in paragraph H-2 of this Report. A footnote to that paragraph reports the Federal Court’s recent dismissal of the employer’s application.

D-19 The Board had before it 19 proceedings under Section 18 during the year, including 9 carried over from the previous year. Over half of them involved the issue before the Federal Court of Appeal; a few were withdrawn by the complainant; and several resulted in Board decisions dismissing the complaint.

OTHER PROCEEDINGS

D-20 Other proceedings before the Board during the year included: a request for review of a Board decision under Section 25 of the Act; several determinations as to whether an employee or a class of employees was included in a particular bargaining unit; and a number of requests for an extension of the time limit for presenting a grievance or for referring a grievance to adjudication.



ADJUDICATION PROCEEDINGS

E-1 A vital adjunct to any system of collective bargaining is a well-defined, practicable procedure for settling grievances that arise in the application of the various clauses in a collective agreement. In the federal Public Service the basis for such a procedure is laid down in Part IV of the Public Service Staff Relations Act, supplemented by regulations made by the Board under the regulation-making authority of the Act.

E-2 Part IV of the Act establishes the basic right of an employee to present a grievance. In broad terms this right relates to “any occurrence or matter affecting his terms and conditions of employment” except where other administrative procedure for redress exists under a federal statute. The right to grieve, it will be seen, relates to a wider range of issues than those that might arise out of applying a collective agreement. The procedure for presenting grievances is set forth in the P.S.S.R.B. Regulations and Rules of Procedure, Part X of which requires each employer to “establish a grievance process within each department or other portion of the Public Service”.

E-3 Under Section 91 of the Act, the adjudication facilities of the Board become available only where an employee has gone through the prescribed grievance procedure and “his grievance has not been dealt with to his satisfaction”. The grievances that an employee may refer to adjudication are limited by Section 91 to those arising out of the application of a collective agreement or to “disciplinary action resulting in discharge, suspension, or a financial penalty”.

E-4 It should be noted here that the term “arbitration”, which in other jurisdictions is often used to include the final and binding determination of grievances, is, under the Public Service Staff Relations Act, reserved to denote the final and binding determination of “interest disputes” — or disputes arising out of impasses in collective bargaining — where the bargaining agent has opted for that means of dispute resolution. (The alternative option under the Act is reference to a conciliation board which carries with it the right to strike under certain prescribed conditions.) “Adjudication” is the term used in the Act to distinguish the third party determination of grievances — or “rights disputes” as distinct from “interest disputes”. Although adjudicators do not have the function of conciliating or mediating, some “rights disputes” may very well lend themselves to mediation and settlement through third party intervention. Such mediation however, would have to emanate consensually by joint request of the parties. In such cases, the Board is prepared to offer its services.

E-5 Adjudication hearings have been described as “semi-formal”, being neither as formal as proceedings in courts of law nor as informal as meetings conducted by conciliators or mediators. At adjudication, each party has an opportunity to adduce evidence by way of sworn testimony and documents properly identified. Each party also has the right to submit oral or written arguments based on such evidence. In practice, the parties as well as the adjudicator endeavour to respect the principles of natural justice. The parties may be represented by either lawyers or laymen and, within reasonable bounds, the rules of evidence prevailing in the courts are not strictly enforced at adjudication hearings unless, of course, it appears that fair play requires the exclusion of clearly non-admissible evidence. The P.S.S.R.B. Regulations and Rules of Procedure provide that the adjudicator’s decision must be in writing, summarizing the grievance itself and the evidence received as well as stating reasons for the result. In this way, not only are the immediate parties of interest provided with the rationale for the determination made of the issues raised by the particular grievance, but also a decision in this form may have some educational value in the field of labour management relations. Because of the nature of adjudication some collegiality in decision making amongst Board members who act as adjudicators is encouraged. Consistency is an objective that is achieved by a flexible adherence to precedent. Adjudication decisions are available at the request of client groups and individuals who are involved in adjudication proceedings.

E-6 A wide variety of issues are raised by grievances referred to adjudication. A few involve large sums of money or matters of significance in one or more departments. A few affect only one individual and may not pose any question of principle. Nevertheless, the results in a significant number of cases may have far-reaching implications in terms of their “service-wide” impact. This is so because certain bargaining units extend across all or most departments in the Public Service. Thus a decision under one clause in a collective agreement, although originating by way of one grievance in one office, may establish a precedent which has application in many other places. Moreover, certain clauses are found in a number of collective agreements and a decision with respect to one such clause may well affect the interpretation placed on similar clauses in other agreements. For these reasons, many references, by common consent, are not listed for hearing while the parties await final decisions (by the Board or by the Federal Court of Appeal) in other cases, sometimes described as “test cases”. It follows that a considerable number of references, as the record will show, are necessarily “carried over” from one year into the next, and many will never require a hearing. In such instances when cases do accumulate, the Board is at the will of the parties with respect to their ultimate disposition. Board experience has demonstrated that expediency is not often the principal concern of the parties in reducing the Board’s backlog of unresolved cases.

E-7 Since 1969 most grievances have fallen within the category defined by paragraph 91(1)(a) of the Act. If an employee, with the approval and support of his bargaining agent, has presented a grievance up to and including the final level in the departmental grievance process relating to the interpretation or application of a provision of a collective agreement or arbitral award affecting that employee, he may refer it to adjudication. In the year under review, of a total of 2,753 employee references, 1,982 were made under paragraph 91(1)(a). Over the thirteen year period from April, 1967 to March, 1980, there were 6,355 references of this kind. Many other grievances of the same kind were of course settled within the departmental grievance process before reaching adjudication.

E-8 Certain disputes are adjudicable under provisions in section 98 of the Act. Either the employer or the bargaining agent may refer to the Board a dispute where the applicant seeks to enforce an obligation from one party to the other alleged to arise out of a collective agreement or arbitral award. Such references, which invariably raise questions of both fact and interpretation, are not adjudicable under section 98 if the obligation specified is one which could be the subject of an individual employee grievance under section 91. Due to that limitation, there have been only 339 references under section 98 over the thirteen year period. In the year under review there were 64 such references made. It is important to note that references properly made under section 98 are not intended to be merely "declaratory" in nature (i.e. informative of the parties' rights under the collective agreement) but may give rise to the full force and effect of the Board's remedial powers.

E-9 Very different issues arise under paragraph 91(1)(b) of the Act, which provides for adjudication of any grievance arising out of "disciplinary action resulting in discharge, suspension or a financial penalty". Such cases can be processed and referred to adjudication with or without the support of a bargaining agent. The remedy is also available to employees excluded from bargaining units by reason of their managerial or confidential responsibilities and to former employees whose employment has been terminated for disciplinary reasons. There were 771 such references to adjudication this year to make a total of 2,327 over the thirteen year period. A number of such cases turned on questions of jurisdiction. The Public Service Employment Act of 1967 vested in the Public Service Commission or deputy heads the power to terminate employment by way of rejection on probation, release for incompetence or incapacity, declaration of abandonment, or lay-off due to lack of work or the discontinuance of a function. In such cases, adjudicators have declined to accept jurisdiction unless the employee or former employee could first establish that the action taken had been in reality disciplinary. Furthermore, it has been determined that the Board has no jurisdiction to intervene when the deputy head has recommended the release of an employee for incompetence or incapacity since an appeal procedure exists under the Public Service Employment Act.

E-10 During the thirteen year period from 1967 to 1980, a total of 470 persons sought adjudication alleging that their employment had been wrongfully terminated by discharge or the equivalent of discharge. As of March 31, 1980, adjudicators had rendered decisions in 439 of such cases. Of these, two had been dismissed as untimely and 91 on the ground that the terminations complained of were not within the jurisdiction of adjudicators.

E-11 In the 346 termination cases where jurisdiction was accepted, results were as follows: full reinstatement, 26; reinstatement as probationers without retroactive pay, 3; compensation without reinstatement, 1; conditional reinstatement, 6; reduced to suspension, 77; discharge upheld, 110, upheld as resignation, 1; settled, withdrawn or abandoned, 2; "termination" upheld, 2; withdrawn before hearing, 81; withdrawn at hearing, 24; withdrawn after hearing, 10; settlement approved, 3. It should be kept in mind, however, that the figures cited above relate only to those employees or former employees who resorted to the adjudication system. Thus they do not include those who chose to accept discharge without contesting it, or those whose grievances were settled or abandoned within the grievance procedure. Nor do they include many cases where termination was

effected under various sections of the Public Service Employment Act by reason of lay-off, rejection on probation, release for incompetence or incapacity or declaration of abandonment.

E-12 The policy of the Board is to give high priority to the hearing and determination of discharge cases since it is in the interests of all parties that the outcome be known as soon as possible. Thirty-one "termination" cases were unavoidably carried into the year commencing April 1, 1980. Of that number, 6 had been heard and decisions were pending; 5 were to be withdrawn; 8 were in abeyance pending disposition of proceedings before the courts or other reasons; 12 were scheduled for hearing in April, May or June.

E-13 The number of cases referred to adjudication is never the same as the number of employees seeking adjudication. The Act permits "group grievances", i.e. a grievance can be presented "by an employee on his own behalf or on behalf of himself and other employees". Thus there have been grievances referred to adjudication on behalf of as many as 80 employees. In practice, however, most references are filed by or on behalf of only one employee.

E-14 For several reasons, the number of cases referred to adjudication is never the same as the number of hearings held or the number of decisions rendered. Approximately one-half of all references are withdrawn or settled before being heard. Often the parties wait until the hearing is imminent before they address themselves to the possibility of settlement. Other settlements occur when the parties become aware of final decisions in other cases. Frequently, two or more cases closely similar in character are consolidated by the Board with the result that they can be heard at one time. On the other hand, certain references require more than one hearing, notably where it becomes necessary to render a preliminary decision with reasons, or to decide more than one issue.

E-15 The number of references received in the year under review, the thirteenth year of the system, averaging 235 per month, continued to place a heavy burden on adjudicators. From April 1, 1979 to March 31, 1980, references to adjudication totalled 2,817. In some instances groups of grievances, ranging from 10 to 256 were submitted simultaneously. In such instances the grievances alleged that a particular article or articles of a collective agreement were being contravened or the same set of circumstances gave rise to disciplinary action being imposed by the employer resulting in a group of individual grievances.

E-16 From the previous fiscal year, 2,134 employee grievances and 27 references under section 98 were carried over for a total case-load of 4,978 in the year under review. Of these, 1,550 were concluded before March 31 with a large number being disposed of without a hearing following withdrawals by the grievors or settlements negotiated between the parties. Of the 3,428 references carried over into the next year, 54 had been heard and decisions were pending; 775 had been assigned to adjudicators for hearing or were partly heard; 111 were being deferred on request of the parties, and the remaining 2,488 were in process.

E-17 Hearings were held on 304 days during the year and resulted in written decisions disposing of 553 cases, some of which had been consolidated or were heard on the same day.

E-18 The principal employer and most of the bargaining agents have their head offices in Ottawa and for this reason it is a convenient location for many adjudication hearings. However, the number of local witnesses or other considerations often make it necessary or desirable that a hearing be held at or near the place where the grievance originated, and the preferences of the parties are always considered. During the year one or more hearings were held at the following locations:

Newfoundland:	Grand Falls, St. John's
Prince Edward Island:	Charlottetown
Nova Scotia:	Antigonish, Halifax, Yarmouth
New Brunswick:	Moncton
Quebec:	Alma, Chicoutimi, Joliette, Laval, Mirabel, Montréal, Québec, Rouyn, Sept-Îles, Sherbrooke, St. Jean, Val d'Or
Ontario:	Belleville, Brockville, Burlington, Guelph, Hamilton, Kingston, London, Ottawa, Sarnia, Scarborough, Sudbury, St. Catharines, Thunder Bay, Toronto, Waterloo, Windsor
Manitoba:	Brandon
Saskatchewan:	Prince Albert, Regina, Saskatoon, Swift Current
British Columbia:	Vancouver, Victoria

ARBITRATION PROCEEDINGS

F-1 The Public Service Staff Relations Act contemplates that the representatives of the employer and the bargaining agent of each bargaining unit of employees will make every reasonable effort to conclude a mutually acceptable collective agreement by direct negotiation or with the assistance of a conciliator or a mediator. However, experience in labour relations as in other areas of human experience recognizes that from time to time the parties require the services of a neutral third party to resolve a dispute.

F-2 The Act requires every bargaining agent for a bargaining unit to specify which of two processes is to apply in the resolution of bargaining disputes affecting that unit. One process is referral to a conciliation board, often referred to as the conciliation board/strike route because it carries with it the right to strike under certain prescribed conditions, and the other is referral to arbitration. The bargaining agent may alter its choice of dispute resolution process. Table 3 of the Appendix shows the changes made by bargaining agents during fiscal year 1979-80. Tables 4 and 5 show the current bargaining unit and the number of employees in each unit under each of the two processes.

F-3 When a dispute is referred to the Board for arbitration a three-member board of arbitration is set up with the duty to resolve the issues in dispute through an arbitral award binding on the parties. Either the bargaining agent or the employer may request arbitration but the request comes most frequently from the bargaining agent, as may be seen from Table 6 of the Appendix.

F-4 A request for arbitration may involve more than one bargaining unit. The 20 requests received in the past year affected 23 bargaining units. The Board also had before it 12 requests affecting 12 bargaining units carried over from the previous year. Three of the cases carried over were settled without need of an arbitration hearing, two by the parties themselves and one following assistance of a Board mediator. Arbitral awards were issued in respect of the other nine requests carried over. One of these awards was referred back to the Board by the Professional Institute under Section 75 of the Act and the Board confirmed its original award. The Institute subsequently filed an application with the Federal Court of Appeal in respect of the same award which was subsequently dismissed by the Court.¹ One other award in respect of entitlement to severance pay for employees engaged for a specified period was referred to the Federal Court by the Treasury Board. The Court allowed the application and ordered that the particular clause be deleted from the arbitral award.²

¹See also paragraph J-5 of this Report.

²See also paragraph L-3 of this Report.

F-5 Of the requests filed this year, one was settled by the parties themselves, one was settled following assistance of a Board mediator and thirteen requests, affecting sixteen bargaining units, were settled by way of arbitral awards. One award was referred back to the Board under Section 76 of the Act and an amendment to the award was subsequently issued by the Board. The remaining five requests, received late in the year, were carried over and scheduled to be heard early in the next fiscal year.

F-6 The following table will provide the reader with a reasonable perspective of the changes since 1970 in the number of bargaining units using the arbitration process:

BARGAINING UNITS AND EMPLOYEES UNDER ARBITRATION OPTION

YEAR	BARGAINING UNITS	EMPLOYEES
1970	100 out of 114	160,000 out of 198,000
1977	65 out of 102	77,000 out of 259,000
1979	72 out of 108	77,000 out of 267,000
1980	76 out of 109	103,000 out of 256,000

F-7 There is now over 12 years of experience with collective bargaining in the federal Public Service pursuant to the provisions of the Public Service Staff Relations Act. The following table summarizes that experience up to the writing of this Report:

Agreements negotiated at the table	490 or 62.9%
Agreements settled by arbitration	158 or 20.3%
Agreements with assistance of conciliator	49 or 6.3%
Agreements following conciliation board report	30 or 3.8%
Agreements with assistance of mediator*	29 or 3.7%
Agreements following a strike	22 or 2.8%
Total agreements since start of collective bargaining	779

*Does not include services of a mediator following a strike

CONCILIATION, MEDIATION AND EXAMINATION PROCEEDINGS

GENERAL

G-1 During the fiscal year 1979-1980, assistance was offered to the parties by the formal appointment of a conciliator or mediator on 16 occasions. In three instances outside neutrals were appointed and in the remaining 13 instances members of the Board's staff were utilized. As part of the daily functioning of the Office of Mediation Services, the staff keep in contact with the parties to collective bargaining in the Public Service. Members of the staff are available at various stages of bargaining to facilitate communication and help iron out differences between the parties, as for example, in the matter of safety and security designations under Section 79 of the Act. Table 12 of the Appendix summarizes the disposition of requests for assistance received by the Office of Mediation Services.

CONCILIATION BOARDS

G-2 Seven requests for the establishment of a conciliation board were received throughout the year. One was subsequently withdrawn as the parties reached agreement in direct negotiations during the procedure for the establishment of the Board (postal operations group — letter carriers and Treasury Board). A settlement was reached during the conciliation board process by the parties in another dispute involving the printing operations, non-supervisory group. In two other disputes conciliation board reports were issued but further third party assistance was required in each case to effect a settlement. Three reports were pending at the year end.

G-3 In one of the cases requiring further third party assistance, the conciliation board had actually recommended, with the agreement of the parties, that a special mediator/arbitrator be appointed, due to the peculiar nature of the dispute. The dispute was between the Canadian Union of Professional and Technical Employees and Treasury Board in respect of the aircraft operations group. The parties named the Hon. Justice Emmett Hall to act as special mediator/arbitrator and the report of the conciliation board contained this provision.

G-4 The other case involved the Public Service Alliance of Canada and Treasury Board in respect of the radio operation group. The recommendations of

the conciliation board were rejected by the union membership and subsequently post-conciliation board mediation resulted in an agreement being reached.

CONCILIATORS

G-5 Seven requests for the appointment of a conciliator were received and six appointments were made. Of these six, four were of staff members and two were of outside neutrals. Complete settlement was reached in one case while in two other cases the number of items in dispute were reduced before being referred to a conciliation board. In the three remaining cases no resolution of the differences between the parties was achieved and the disputes ended up before a conciliation board or an arbitration board.

MEDIATORS

G-6 Ten appointments were made, nine being from staff members and the other being the appointment of Hon. Emmett Hall as mediator/arbitrator in the aircraft operations case. Complete settlement was reached in four cases and in two cases the number of items in dispute were reduced prior to reference to an arbitration board.

G-7 In a further three instances, staff personnel acted as mediators in assisting the parties resolve the question of safety and security designations under section 79 of the Public Service Staff Relations Act.

EXAMINATIONS

G-8 In the *Second Annual Report* of the Board (1968-1969) the process of designating persons in bargaining groups as managerial and confidential exclusions was explained. At the time the observation was made that "It is scarcely necessary to stress the fact that the process of examination has often had a catalytic effect that led the parties to reach agreement". With the establishment of the Office of Mediation Services in 1975, the emphasis on mediation in the resolution of disputes over the determination of these exclusions increased. The mediation officer assigned to conduct an examination is now far more than a catalyst. On receipt of the relevant documentation prior to the examination the officer adopts the role of mediator. During the examination the evidence is carefully recorded then reviewed with the parties before the final report is forwarded to the Board.

G-9 Examiners were appointed to inquire into the duties and responsibilities of 93 persons proposed as managerial or confidential designations. Actual examinations were held on 38 occasions involving the duties and responsibilities of 82 persons.

G-10 In their mediation efforts examiners rendered assistance to the parties in the settlement of 78 individual proposals. Where examiners were appointed, five

proposals were withdrawn by employers and 24 objections were withdrawn by bargaining agents. Forty-nine proposals were settled prior to the formal appointment of an examiner.

COMPLAINTS

G-11 Thirteen complaints to the Board were referred by the Board to the Office of Mediation Services. Five were resolved to the satisfaction of the parties, six were subsequently referred to the Board for formal hearing and two are still under investigation. The resolution of two of these complaints affected over 1,200 inside postal employees.



SIGNIFICANT PRINCIPLES IN BOARD DECISIONS OTHER THAN DECISIONS OF ADJUDICATORS AND ARBITRAL AWARDS

ELIGIBILITY TO CAST BALLOT IN REPRESENTATION VOTE

H-1 On an application for certification a representation vote was ordered when the evidence showed that some employees were inadvertently misled by a union organizer into believing that a representation vote was automatic. The employer alleged that five persons on the union's list of members fell within the exception under paragraph (f) in the definition of employee in section 2 of the Act, which reads: "(f) a person employed on a casual or temporary basis, unless he has been so employed for a period of six months or more". The evidence indicated that these persons were employed as casuals for less than six months, then re-hired after a break; some of them had been employed over a period of years, but always for less than six months at a time. The bargaining agent submitted that they should be considered to be employees. The Board held that the words of paragraph (f) make a distinction between those persons employed on a "casual or temporary basis" who are employees for purposes of the Act and those who are not. The separate employer was acting within its statutory authority in hiring persons on a temporary basis for less than six months. It was the Board's view that the word "period" when applied to time must be interpreted as meaning a continuous period of time. The persons in question were not employees within the meaning of the Act at the relevant time and were not entitled to cast ballots (*Social Sciences and Humanities Research Council (Administrative Support Category)*, Board file 145-15-175).

APPLICATIONS UNDER SECTION 18 OF THE ACT

H-2 An application was made under section 18 of the Act requesting the Board to determine as a matter of fact whether persons claimed by the employer to be persons employed in a managerial or confidential capacity in accordance with paragraph (a) of the definition in section 2 of the Act of "persons employed in a managerial or confidential capacity" were persons so employed. Paragraph (a) of the definition reads as follows:

(a) is employed in a position confidential to the Governor General, a Minister of the Crown, a judge of the Supreme or Federal Court of Canada, the deputy head of a department or the chief executive officer of any other portion of the Public Service, . . .

Previous jurisprudence of the Board recognized a distinction between paragraphs (a) and (b) of the definition and the remaining paragraphs (c) to (g), for

which a procedure is provided for determination by the Board in cases of objection by the bargaining agent. With respect to paragraphs (a) and (b) the role of the Board is limited to making a finding as to whether the persons concerned properly come within the meaning of the language used. The other issue with which the Board had to deal was whether it had jurisdiction under section 18 to make a determination of the sort it was being asked to make. The Federal Court of Appeal, on an application to it under section 28 of the Federal Court Act, had held¹ that section 18 does not give the Board authority to make a purely declaratory decision. It was the Board's view that where specific procedures are established by the Act or regulations to deal with the application or enforcement of sections of the Act, there is no need to refer allegations of non-compliance under section 18. There are, however, other sections of the Act which either define terms or impose obligations on the parties which are fundamental to the operation of the Act and for which no specific procedure is provided that empowers the Board to determine allegations of non-compliance. Where there is disagreement as to whether a person alleged by the employer to come within paragraph (a) of the above definition has the required confidential relationship with the superior, or whether the superior is, in fact, one of the persons listed in paragraph (a), there is no specific provision in the Act to enable the Board to make a finding. The exclusion of a person from the status of employee and the resultant denial with respect to him of rights under the Act are considered by the Board as very serious matters. For the employer to have a totally unreviewable, unilateral right to exclude persons from bargaining units would only be tenable if it were supported by very clear and precise language. There is no such language in the Act. In the absence of a specific procedure for determination of issues of this kind, section 18 must be interpreted as providing the Board with authority to determine such issues and, where appropriate, to make orders requiring compliance with the Act. The Board found that it had jurisdiction to deal with the application and stated that it would hear all evidence relevant to the issue at the time of the hearing (*The Professional Institute of the Public Service of Canada v. the Treasury Board* (Clennett), Board files 148-2-24, 148-2-27, 172-2-295).²

H-3 A similar position was taken by the Board on an application under section 18 of the Act alleging a violation of section 51. The Board accepted jurisdiction to hear the application since section 51 imposed an obligation on the employees and the employer to observe the terms and conditions of employment that may be embodied in a collective agreement and that were in force on the day notice to bargain was given, and no procedural vehicle existed therein to provide recourse to the Board for its enforcement. The Board was not being asked to make a purely declaratory decision but to make an order requiring the employer to comply with the Act. The merits of the application concerned a change in the hours of employees engaged in continuous operations and required to work an eight-hour shift with one-half hour of the shift paid at the overtime rate. The new policy required the employees to work shifts of seven and one-half hours, so that they were deprived of the one-half hour of overtime. The Board's view was that nothing

¹See *Twelfth Annual Report*, paragraphs L-14 and L-15. This judgment has since been reported as *Public Service Alliance of Canada v. Public Service Staff Relations Board*, [1979] 2 F.C. 599.

²An application by the employer to the Federal Court of Appeal under section 28 of the Federal Court Act to have the Board's decision set aside was dismissed subsequent to the end of the year under review (*The Queen v. The Professional Institute of the Public Service of Canada*, Court No: A-642-79, not yet reported).

in the collective agreement precluded the employer from changing the work schedule of employees according to operational needs during the operation of the collective agreement. The employees could not benefit from rights during the section 51 period that were not available to them during the operation of the collective agreement. The application alleging violation of section 51 was dismissed (*Data Processing Group Case*, Board file 148-2-39).

UNFAIR PRACTICES

H-4 A complaint brought pursuant to paragraph 20(1)(a) of the Act alleged that the named respondents violated the provisions of paragraphs 8(2)(a) and (c) of the Act in that they illegally “locked out” certain employees in a bargaining unit that was in a legal strike position. The said employees were non-designated employees, and on attending at their work places for their scheduled shifts, they stated that they would perform only those duties designated by the Board as being required for the safety or security of the public. They were told that unless they were prepared to perform the full range of their duties they were to leave the employer’s premises and that they would not be paid for the shift. The question the Board had to decide was whether the respondents’ actions constituted a pecuniary penalty designed to compel the said employees to refrain from exercising their lawful right to strike, in this case by engaging in a slow-down designed to restrict or limit output. The Board affirmed its own previous jurisprudence to the effect that one must look at the purpose of the action taken by the respondents. If the purpose of the action is punitive or retaliatory, the action is forbidden. If, on the other hand, the purpose is to continue the operation of the employer in a practical manner, the action is not a violation of the statute. In this case the Board had determined the numbers, positions and locations of the employees designated and the duties and functions that they were required to perform to ensure the safety or security of the public in the event of a strike. It was unnecessary, impractical and indeed wasteful for non-designated employees to duplicate the duties and functions already being performed by the designated employees, who received their full salary for the performance of those duties and functions. The Board found that in the circumstances the respondents had not contravened the provisions of subsection 8(2). (*Public Service Alliance of Canada v. Manion et al.*, Board file 161-2-195).

APPLICATION FOR DETERMINATION UNDER SECTION 33 OF THE ACT

H-5 An employee whose position had been declared surplus was laid off pursuant to section 29 of the Public Service Employment Act. Subsequently he entered into a service contract with the employer to perform certain services for a period of less than six months. The bargaining agent brought an application under section 33 of the Act requesting the Board to determine whether, during the period he was employed on a contract basis, the said person continued to be included in the applicable bargaining unit. The submission of counsel for the applicant was that the Board should apply the “four-fold” test, established at common law for ascertaining whether a person is an employee, to determine whether the person in question was an employee. The Board referred to certain of its own previous decisions where the issue was raised as to the status of persons

who had been previously excluded from the definition of “employee” in the Act because they were employed in a managerial or confidential capacity. The Board had held in those cases that section 33 could not be utilized to determine whether or not the said persons had since become “employees” under the Act. The instant case was distinguishable in that the Board was not being asked to rule on the status of an excluded person. However, even if it was assumed that the Board had authority under section 33 to determine, as a collateral issue, whether or not a person was an “employee” for the purposes of the Act, it would not be necessary in the instant case to make such a determination applying the general common law tests. Regardless of the employment status of the person in question on an application of the common law tests, he would still have to come within the definition of “employee” in section 2 of the Act in order to be a member of a bargaining unit. Since he had been employed on a temporary basis for a period of less than six months he fell within the exception in paragraph (f) of the definition. He was therefore not during that time an employee for the purposes of the Act (*Rondeau Case*, Board file 147-2-20).

PERSONS EMPLOYED IN A MANAGERIAL OR CONFIDENTIAL CAPACITY

H-6 For some years the Board applied certain criteria to determine, pursuant to paragraph (f) of the definition in section 2 of the Act of “person employed in a managerial or confidential capacity”, whether a person was “employed in a position confidential to any person described in paragraph (b), (c), (d) or (e) . . .” of the said definition.³ Following a judgment of the Federal court of Appeal,⁴ on an application under section 28 of the Federal Court Act, in which the Court stated that it was not in agreement with the principles applied by the Board in determining confidentiality under paragraph (f), the Board was faced with a full reconsideration of the tests to be applied. This the Board undertook in a case during the year under review. The Board looked to a number of decisions of courts and labour relations boards with respect to the interpretation of confidentiality in a labour relations context. The principles enunciated as applying in other jurisdictions were, of course, not binding on the Board, but it found them worthy of consideration. For instance, the Supreme Court of Canada has held⁵ that the word “confidential” must be given a narrow interpretation, that there is an element of confidence between employer and all employees and an ascending scale up to those whose relation takes on the “confidential capacity”. The point at which that is reached is a matter of judgment to be formed by weighing all the circumstances. The question to be determined is whether between the particular employee and the employer there exists a relation of a character that stands out from the generality of relations and bears a special quality of confidence.

H-7 As the Supreme Court principles were applied by other courts and labour relations boards, a “three-fold test” was evolved to determine confidentiality in matters relating to industrial relations. The three parts of the test are: (1) the confidential matters must be in relation to industrial relations; (2) disclosure of

³For example, *Cuddihy and Norton*, (1971) PSSR Reports K-745. See *Fifth Annual Report*, paragraph 62.

⁴*The Queen in Right of Canada v. Public Service Staff Relations Board et al.* (MacDonald Case), [1979] 2 F.C. 60. See *Twelfth Annual Report*, paragraph L-9.

⁵*Labour Relations Board for British Columbia et al. v. Canada Safeway Ltd.*, [1953] 3 D.L.R. 641.

the information would adversely affect the employer; (3) the person must be involved with this information as a substantial and regular part of his duties. Further refinements added by the jurisprudence are as follows: (1) the confidential exclusion is to be narrowly interpreted to avoid circumstances where the employer designates a disproportionate number of persons and to ensure that the maximum number of persons enjoy the freedoms and rights incidental to collective bargaining; (2) the employer has a duty to organize its affairs so that its employees are not occasionally placed in a position of a potential conflict of interest if that result can be readily avoided. The Board considered that, in light of the relevant provision of the Act, the first part of the above three-fold test should be translated to mean that the confidential matters must relate to the duties performed by the person described in paragraph (b), (c), (d) or (e) of the definition in section 2 of the Act (*Sisson Case*, Board file 176-2-287).

H-8 The employer proposed that a person be designated as managerial or confidential under paragraph (d) of the definition in section 2 of the Act on the basis that his duties caused him to be "directly involved in the process of collective bargaining on behalf of the employer". The Board held that it was immaterial to the designation of a person as a member of the employer's bargaining team that he was sometimes absent during negotiations. However, the person's involvement must be real and not token, and it could not be perfunctorily discharged (*Butler Case*, Board file 172-2-301).

H-9 Where the employer proposed a person for designation as managerial or confidential under paragraph (c) of the definition in section 2 of the Act, the Board considered anew the language of that paragraph: "who has executive duties and responsibilities in relation to the development and administration of government programs". The Board had taken the position in earlier decisions that the "executive duties and responsibilities" must be in relation to *both* development and administration. The Board had also suggested that the Act does not contemplate that *all* duties which relate to the development and administration of government program are "executive" in nature. "Executive" duties and responsibilities must be of such a nature that they have a primary influence on the development and administration of policies or programs which may involve the utilization of financial, material or personnel resources. In the instant case the Board was of the view that, in addition to the foregoing, executive duties and responsibilities must also entail a significant degree of decision-making authority. It was the Board's view that the idea of equating, in certain circumstances, advisory duties with executive duties seemed to strain the statutory language. Executive functions and advisory functions are not synonymous even though the advice proffered may be invariably accepted and the same person may be required to perform both functions. The Act is specific in setting out executive, and not advisory, duties and responsibilities as grounds for exclusion under paragraph (c) of the definition of person employed in a managerial or confidential capacity (*Cram Case*, Board file 174-2-304).

H-10 The employer proposed that a person be designated pursuant to paragraph (f) of the definition of "person employed in a managerial or confidential capacity" in section 2 of the Act. The superior to whom he was alleged to be confidential was said to be a person described in paragraph (c) of the definition, i.e., "who has executive duties and responsibilities in relation to the development and administration of government programs", but he had not been so designated, and since the bargaining agent did not agree that he was a person described in

paragraph (c), the Board had to determine the matter. The Board raised the question of the precise meaning of "government programs" as the term appears in the definition, and representations on behalf of the parties were heard. There seemed to be a consensus that a particular plan of action toward some stated goal would constitute a program. The Board, however, stated that the fact that a particular plan of action towards some stated goal was developed and administered in the context of the operation of the government was not a sufficient reason for designating it as a *government* program. Hundreds of such plans of action within the various sub-divisions of government were labelled as programs. On the other hand, the Board found overly restrictive the position of the bargaining agent that the term should be limited to programs that were directly established by statute or were at least recognized in the annual Estimates submitted to Parliament as requiring a special vote, though the Estimates might provide a useful avenue of approach. Each case must turn on its particular facts. In the instant case it was shown that three program activities were identified in the Estimates. A subdivision of any of these three might be classified as one of the elements of that program activity. The Board's view was that, even if it should concede that the said subdivision was carrying out a government program, the subordinate "teams" into which the subdivisions were broken down were essentially performing technical functions subsidiary to that program. The person said to be performing duties coming within paragraph (c) was the head or "principal" of one of the teams. His responsibility in this position was not in relation to a *government* program. To the extent that he could be said to have any role in relation to government programs it was as a participant "in planning policy and program development and resource allocation activities". This participation was not extensive, and, in any case, participation was a far cry from having executive duties and responsibilities. Since he was not a person described in paragraph (c), it followed that the person proposed to be designated under paragraph (f) as confidential to him could not be so designated (*Lalonde Case*, Board file 172-14-297).

DESIGNATION OF EMPLOYEES UNDER SECTION 79 OF ACT

H-11 The Board had occasion to consider once more the interpretation that it ought to place on the concluding words of subsection 79(1) of the Act: "... necessary in the interest of the safety or security of the public", as those words relate to duties to be performed by designated employees in the event of strike action. The Board did not attempt to provide a definitive answer to the meaning to be attached to the words. The nature of the duties required to be performed in the interest of the safety or security of the public obviously would vary, depending on the service performed by the employees in the bargaining unit. The Board had no hesitation in saying that duties, the performance of which are necessary in the interest of the safety or security of the public, do not encompass such duties as would serve only to permit the employer to carry on business as usual; nor do they encompass such duties as would serve only to protect the employer or the public from economic hardship; nor do they encompass such duties as would serve only to prevent inconvenience to the public. Expressed more positively, duties that are necessary to be performed in the interest of the safety or security of the public do encompass those that, in any given set of circumstances, would reasonably be required to prevent or guard against the probability or even the rational possibility of harm or injury to the

health or physical well-being of individuals. To encompass, as well, within the words “safety or security”, the mental, psychological or emotional state of individuals strains the ordinary meaning of those words and this is particularly so in the context in which they are used. The Board affirmed previous jurisprudence to the effect that, in view of the awesome responsibility faced by the Board in speculating as to what conditions might arise in the course of a strike that might endanger the safety or security of the public, the Board ought to err, if err it does, on the side of caution (*Radio Operation Group Designated Employees Case*, Board file 181-2-99).

REFERENCE ON QUESTIONS OF LAW OR JURISDICTION UNDER SECTION 23 OF THE ACT

H-12 The employer requested an extension of time to refer under the former section 23 of the Act a question of law or jurisdiction arising in connection with a decision of an adjudicator⁶ on a grievance that was referred to adjudication prior to the repeal of section 23. The employer had previously, in good faith, sought a review under section 25 of the Act of the decision of the adjudicator that was the subject of the instant reference. On review, the adjudicator had altered his former decision on the basis of a new argument put forth by the employer. The Federal Court of Appeal on a section 28 application had quashed this decision for want of jurisdiction,⁷ without determining the merits of the case. These proceedings left the parties with the issue still to be resolved. The Board accordingly granted the extension of time (*Doyon Case*, Board file 168-2-125, December 14, 1979).

H-13 The disputed clause of the relevant collective agreement⁸ provided *inter alia* that where an employee was absent for part of a shift because of illness but was on duty for six hours or more, no deduction should be made from his accumulated sick leave credits. The aggrieved employee was absent because of illness for one hour and three-quarters at the beginning of his shift⁹ and subsequently worked for more than six hours. The employer refused remuneration for the hours not worked, treating the absence as being due to lateness rather than illness. The adjudicator, in the decision under review by the Board in the instant case, allowed the grievance. The employer submitted before the Board that the adjudicator erred in law and amended the collective agreement, since the clause of the agreement made no provision for payment for hours not worked where no deduction was made from sick leave credits. The Board held that the clause would have no meaning on this interpretation. The whole purpose of the sick leave scheme was to protect employees from loss of income when they had to be absent because of illness. The clause provided that absences must be deducted from sick leave credits when an employee received his regular pay for the time not worked, but an exception was made in the clause for an absence of two hours or less. The adjudicator did not err in law or exceed his jurisdiction. An application by the employer to the Federal Court of Appeal under section 28 of the Federal Court Act to review and set aside the Board's decision was dismissed on March 19, 1980⁹ (*ibid*).

⁶*Doyon Case*, Board file 166-2-1803, June 10, 1978.

⁷*Luc Doyon v. Public Service Staff Relations Board et al.*, [1979] 2 F.C. 190. See *Twelfth Annual Report*, paragraph L-13.

⁸For an interpretation by the Federal Court of this aspect of the clause see *Eleventh Annual Report*, paragraph L-12 (*Luc Doyon v. Public Service Staff Relations Board*, [1978] 1 F.C. 31).

⁹*The Queen v. Luc Doyon*, Court No: A-711-79 (not reported).

SIGNIFICANT PRINCIPLES IN GRIEVANCE ADJUDICATION

QUESTIONS OF STATUS AND JURISDICTION

I-1 Section 91 of the Public Service Staff Relations Act determines the scope of grievances which may be referred to adjudication and while the Supreme Court of Canada in *Jacmain* did affirm an adjudicator's jurisdiction to inquire into the facts of a case to determine his jurisdiction, it also stated that in matters of rejection during probation, of which there have been numerous instances brought to the Board's attention over the years, the words of section 28 of the Public Service Employment Act grant to the employer a right to reject during probation which is very broad. As such, in matters of disputed jurisdiction, such as alleged disciplinary motivation to a rejection during probation, the onus lies on the employee to prove the adjudicator's jurisdiction by showing the employer's motivation to be different than what it purports to be: *Roberts* (Board file 166-2-6146). In that particular case, the evidence established that the grievor could not perform adequately and satisfactorily her duties as an education officer because of a lack of sufficient knowledge and understanding of educational methods. As this constituted a valid cause of rejection, it remained for the grievor to establish a prevailing disciplinary motivation which she failed to do. A subsequent application by the grievor to the Federal Court of Appeal to review and set aside the decision of the adjudicator was dismissed.

I-2 In *Cambier* (Board file 166-2-5982), a dispute as to the adjudicator's jurisdiction arose as a result of a suspension being reduced to a written reprimand once a grievance directed at the original disciplinary action had been referred to adjudication. Recognizing that such action by the employer did not result in the grievance having been dealt with to the satisfaction of the employee who claimed that his conduct warranted no disciplinary action, the adjudicator affirmed the principle stated in *Palmer* (Board file 166-2-2107) that an adjudicator is bound to look at a grievance as it stood when referred to the Board. As a result, the adjudicator found that he had jurisdiction to deal with the suspension grievance with which he had been seized at the outset.

I-3 The words "to which the collective agreement applies" in subsection 91(2) of the Act, read together with subsection 91(1) were interpreted to mean that a collective agreement had to be in force at the time of the events giving rise to an interpretation grievance for the said grievance to be adjudicable, where the bargaining agent at adjudication would not be the one party to the expired agreement. In *Dumas* (Board file 166-2-5882), the adjudicator, stating that arguments going to the fundamental jurisdiction of the tribunal may be raised at

any time before a final decision is rendered, declared himself devoid of jurisdiction where the grievance originated from facts arising after the expiry of a collective agreement and certification of a new bargaining agent which had not been party to the expired agreement.

I-4 Section 26 of the Public Service Employment Act governs the matter of resignation and determines that this act which would sever the employment bond is not one which can be accomplished unilaterally. As such, an employee who seeks to resign must tender a written expression of such an intention to the deputy head and it is clear from the wording of the statutory provision that the employment bond is not severed until such time as the deputy head accepts the resignation in writing. In *Friesen* (Board file 166-2-6159), the grievor submitted his resignation after certain irregularities had been discovered which led to the belief that he might have committed certain criminal acts while fulfilling his duties. However, he subsequently had a change of heart and withdrew the said resignation prior to being notified of its acceptance by the employer. Citing *Lafleur* (Board file 166-2-2413), the adjudicator was of the opinion that the legislative decision to employ the word "accepts" in section 26 of the Public Service Employment Act, must be taken to imply communication in the contract law sense. In this light, the adjudicator applied the well established principle according to which the act of quitting embraces both a subjective intention to leave one's employ and some objective conduct which manifests an attempt to carry that intention into effect. As there was no requirement that the withdrawal of a resignation be in writing, the initial tender of resignation was nullified by an oral communication of withdrawal by the grievor prior to being informed of the employer's acceptance of such resignation. As there remained no offer of resignation for the employer to act upon, the adjudicator had jurisdiction to determine the grievance in view of its obvious disciplinary overtones.

I-5 In *Clow* (Board file 166-2-5405), an employee whose indifferent health caused him to be absent from work for substantial periods of time, advised the employer of his decision to retire on condition that he receive a "cash termination allowance". His resignation was subsequently accepted along those terms although it later came to light that the grievor would not be granted the benefit which was a condition of the resignation. A subsequent attempt to return to work proved unsuccessful, bringing about a grievance seeking reinstatement. While recognizing that the grievor had made a prima facie case of improper termination by reason of the condition set by the employee for his resignation not having been met, the adjudicator was forced to conclude that even though the employment relationship had not been severed, he lacked jurisdiction to hear the grievance as the grievor had not satisfied the onus of showing the improper termination to have resulted from disciplinary action which would have brought the grievance within the parameters of section 91 of the Act. A subsequent application to the Federal Court of Appeal was later withdrawn.

I-6 The *Charbonneau* case (Board file 166-2-5393) exemplifies the situation where a valid resignation will deprive the adjudicator of jurisdiction. This case involved the particular situation of an employee being accused of pressuring a detainee into introducing barbiturates into a federal detention center and electing to resign from his position in order to escape criminal prosecution. While the grievor had had a change of heart and wished to withdraw his resignation, he had already received written acceptance from an authorized representative of the

employer. The adjudicator, recognizing that the validity of the resignation would depend on whether the employee had been pressured into this avenue, thereby nullifying the indispensable voluntariness of such a decision, found the evidence to prove otherwise. As in *Friesen* (supra), section 26 of the Public Service Employment Act was seen as offering some protection to employees who might too hastily opt for resignation, through the dual requirement of a written acceptance by the employer and reception of such by the employee. Consequently, there being no question as to the validity of the resignation, the adjudicator concluded to a lack of jurisdiction to entertain the grievance.

I-7 A case presenting some factual similarity was *Jackson* (Board file 166-2-5885) where an employee seized with alacrity the opportunity to resign when faced with the charge of having breached his oath of office and possible repercussions in relation with the ethics committee of his professional corporation. While verbal acceptance was immediate, written confirmation of the employer's acceptance had not been received by the grievor when he opted to withdraw his resignation. In finding against the employee and on the side of a valid resignation depriving him of jurisdiction, the adjudicator was of the view that a perfect resignation entails a subjective as well as an objective element. The subjective element is made up of the real intent by the employee to sever his relationship with the employer. This subjective aspect must however be confirmed by an objective element made up of facts and actions reflecting and corroborating a *continuum*, a continued intent to resign and terminate the relationship. Thus, in this case, the validity of the resignation must be looked at separate and apart from the employer's acceptance. The initial inducement that would compel an employee to quit his job must be confirmed by subsequent acts indicating an appreciation by the employee of the consequences of his subjective intention. Such a decision must be a rational, considered step which cannot be concluded to reflect the employee's true wish if it is seized upon in an aberrant moment of impetuosity.

I-8 Situations involving lay-off are not dissimilar to cases of rejection during probation to the extent that an adjudicator will have jurisdiction to entertain such grievances should a prevailing disciplinary motivation be established. In *Burchill* (Board file 166-2-5298), the grievor was laid off some ten days prior to the expiry of a term appointment to the Anti-Inflation Board, the latter having opted for such an appointment in place and stead of the indeterminate appointment which had been offered to him. Pointing out that a disciplinary motive may be reasonably inferred when it becomes apparent that the particular subjective judgments involved in lay-off situations have been made in bad faith, the adjudicator stated that such a decision, usually addressed both to positions and persons, involves judgments of relative merit, where addressed to persons, that allow for some subjective elements which, when maintained within a reasonable range, necessitate that some allowance be given to human error. As, in the absence of any sinister motive, the grievor was seeking reinstatement as an indeterminate employee, the adjudicator determined that he lacked jurisdiction as this would have required determining the question of the grievor's tenure status, a matter outside the scope of an adjudicator's jurisdiction. A subsequent application by the grievor to review and set aside the decision of the adjudicator was dismissed by the Federal Court of Appeal after year's end.

I-9 The issue of judgments of relative merit and bad faith was also central in *Whiteside* (Board file 166-2-5364) where budgetary restraints had made it

necessary to select one person for lay-off in one of the employer's divisions. In opting to lay-off the grievor for reasons of insufficient qualifications, the employer did not see fit to inform him of the reasons for that decision, thereby feeding the employee's suspicions that the employer was acting in bad faith. In coming to the conclusion that he lacked jurisdiction to entertain the grievance because of non-existent disciplinary motive, the adjudicator pointed out that there is an obligation on the part of an employer who is acting fairly and honestly to be ready, willing and able to exercise candour in explaining the reasons for its decisions. The combination of depriving an employee of full and exhaustive reasons for his termination, and the absence of access to a review of the reasons for that termination inevitably result in cultivating deep-rooted suspicions and results in a wave of references such as the present case to which the employer's inevitable response is that the Board is without jurisdiction. A somewhat similar situation arose in *Eaton* (Board file 166-2-5400) where the employee was laid-off as a result of his position, as well as many others, being declared redundant. Although the gravamen of the grievor's complaint turned on the coincidental events of an unflattering newspaper article critical of the deputy head and the implementation of procedures initiated by the same deputy head for the reorganization of the grievor's branch, no evidence was adduced to satisfy the adjudicator that one motivated the other in such a way as to enable the latter to qualify the actions taken by the employer as disciplinary.

I-10 Paragraph 91(1)(a) of the Public Service Staff Relations Act provides that what is commonly referred to as an "interpretation grievance" must be restricted to the interpretation or application of a provision of a collective agreement or an arbitral award *in respect of the employee* purporting to have a valid grievance. In *Patenaude* (Board file 166-2-5390), this issue was put to the test when it was alleged that an adjudicator lacked jurisdiction to entertain a grievance filed by an employee who, while accepting a new position offered to him, challenged the validity of the employer's imposition of a probationary period, ostensibly according to a letter of understanding appended to the collective agreement, which the employer stated did not apply to the grievor by reason of his not having been appointed to the position at issue. While recognizing that it would not be open to an adjudicator to render a decision the effect of which would be to appoint the grievor to a particular position, the adjudicator considered nonetheless unreasonable an argument that the employee would have had to have been appointed to the said position in order to grieve the interpretation of the collective agreement in respect of himself, the very questioning of which was the sole reason for denying him the appointment. While lacking jurisdiction to actually appoint the grievor, the adjudicator found sufficient authority in *In re Public Service Staff Relations Board decision dated May 3, 1978* ([1979] 1 F.C. 730) and *Singh* (Board file 166-2-3077, decision No. 3) to hold that an appropriate remedy could be fashioned, were he to find that the said letter of understanding had been applied incorrectly to, and to the detriment of the grievor.

QUESTIONS OF EVIDENCE AND PROCEDURE

I-11 The grievor, who was advised of disciplinary action to be taken against him in two separate letters, claimed dual sanction and double jeopardy. The adjudicator noted that both letters were interrelated, one informing the grievor of the employer's decision to impose a six-day suspension and the reasons therefore and the second specifying the dates on which the suspension would be

served. It was held that there was only one disciplinary action, the second letter being simply an administrative document resulting from the first. With regard to the argument that the failure of the employer to comply with the personnel manual invalidates the discipline, the adjudicator held that the manual does not bind the employer in its relations with employees. The situation would perhaps have been different if there had been evidence of prejudice against the grievor: *Lemire* (Board files 166-2-6131 and 6132).

I-12 In *Leclerc* (Board file 166-2-5397) an objection was raised by the grievor as to the admissibility in evidence of a previous letter of warning which formed part of his disciplinary record and of which he was informed. After reviewing the jurisprudence in both the public and private sectors the adjudicator held that if the contents of a document relating to a disciplinary measure were brought to the attention of the employee when the document was put into his file or within a reasonable period of time thereafter, the document could be presented as evidence. However, evidence could not be introduced concerning the circumstances surrounding the imposition of a disciplinary sanction which had been the subject of a grievance but not referable to adjudication according to section 91, or had been the subject of a grievance already referred to adjudication. Furthermore, a presumption exists with respect to the merits of a disciplinary measure which forms part of the employee's record but is not contested by him.

I-13 An article in a collective agreement which sets out limitations concerning evidence admissible in adjudication hearings and requirements with regard to the personal file of an employee was considered in several adjudication decisions during the fiscal period under review. The article provided that evidence shall be limited to the grounds stated in the discipline notice to the employee. Further, no report relating to the employee's conduct or performance may be used against him in the grievance procedure nor at adjudication unless such report is part of his personal file. Finally, no report shall constitute a part of the personal file unless a copy thereof is sent to the employee within ten days after the date of the employee's alleged infraction, or of its coming to the attention of the employer. In *Williams* (Board file 166-2-5869) the grievor complained that the employer could not properly refer to the grievor's "total employment record" nor to his "misconduct" in the discipline notice. It was also contended that the disciplinary notice was not admissible because it was not sent to the grievor within ten days of the alleged infraction.

I-14 The adjudicator held that the grounds referred to in the discipline notice including the words "your total employment record" were admissible. It was noted that the "total employment record" of the grievor can only include such matters as are properly within his personal file and of which he has notice. While the word "misconduct" is a generic term and would not suffice as a specific ground for discipline to which a grievor could prepare a defence, it would not render a discipline notice a nullity unless the employer on request, refuses to disclose such grounds. As to the delay in the delivery of the disciplinary notice the adjudicator found that it is only after the completion of an investigation that an employer may reasonably conclude whether grounds exist for discipline. Therefore, the period during which the employee is entitled to receive a report pursuant to the above discussed article runs either from the date of the occurrence of the incident or from the date the employer was reasonably able to conclude that an infraction warranting discipline had occurred. Similar reasoning was applied in *Ballam and Andstein* (Board files 166-2-5303, 5304, 5312 and 5313), *Berry* (Board file 166-2-5847) and *Dufort* (Board file 166-2-5161).

I-15 The above discussed article was also considered in *Barrette* (Board file 166-2-6402) where the grievor objected to the introduction of her personal file by the employer contending that it was not admissible as it was not mentioned in the

notice of discipline. The adjudicator reviewed the jurisprudence of the Board and found that opinions were divided on the issue. However, he ruled that the personal file was admissible basing his conclusion on the fact that the grievor would be aware of its contents. Moreover, he noted that an adjudicator could not make an adequate determination as to the severity of the disciplinary sanction without access to this information.

I-16 An adjudicator refused to admit evidence of a conversation between the parties which occurred during preparation for an adjudication. He held that the discussion was related to the grievance procedure in that it was aimed at assisting the parties in preparing for the adjudication and was part of the ongoing effort of the parties to settle the matter prior to the hearing. The privilege that attaches to discussions taking place during the grievance procedure is not so narrow as to apply only to the discussions of the parties at the formal grievance stages. It applies to all discussions that can broadly be characterized as settlement oriented: *McManus* (Board files 166-2-8048 and 8078).

I-17 In *Leduc* (Board file 166-2-5872) the grievor requested special leave for days of absence taken while caring for his children during the illness of his wife. At the hearing, counsel for the employer objected to the introduction of a medical certificate on the basis of the exclusionary rule concerning hearsay evidence. The adjudicator, noting the trend toward liberalizing the “procedural” rigorism that was formerly evident in the courts, admitted the certificate into evidence. However, because a medical certificate presented by someone other than its author does not afford evidentiary safeguards, its probative force is to be determined at the adjudicator’s discretion.

I-18 The right of the employer to call the aggrieved employee as a witness was put into question in *Lidbetter* (Board file 166-2-6130). As this was not a criminal matter and as the employee was in attendance at the hearing, the adjudicator held there was no reason why he should not be called upon to testify. In fact, in such situations, the disadvantage is borne by counsel who calls the witness since the opportunity to cross-examine is lost. The choice rests with counsel and there is no legal basis for an adjudicator to intervene.

I-19 A grievor’s request, made two days subsequent to the close of his case, that it be re-opened for the purpose of pursuing the cross-examination of a witness previously called was denied in *Charles* (Board file 166-2-6434). The adjudicator reviewed the arbitration cases in the private sector which indicated that the re-opening of a case after the evidence and argument has been heard would be permitted only in unique and isolated circumstances. It was noted that there was no allegation that each party was not afforded a full opportunity to present its case at the time of the initial hearing. Furthermore, the adjudicator was reluctant, having regard to the very serious abuses to the process which might be engendered by acceding to counsel’s request, to re-open a case for purposes that with due diligence could have been satisfied at the initial hearing.

I-20 In *Deas* (Board file 166-2-6925) counsel retained by the bargaining agent advised against the referral of a grievance and the grievor notified the Board that the grievance was to be withdrawn. Five months later the grievor requested the proceedings be re-opened alleging that he had not been properly advised by the bargaining agent of his rights under the Act. In rejecting the application the adjudicator stated that there might well be cause for inquiring into the settlement of a dispute in cases of *mala fides* involving allegations of fraud, duress and misrepresentation. No such allegation was made in this case and poor advice with respect to a grievor’s rights was not sufficient to justify the re-opening of the case. Moreover, the revival of the proceedings would be prejudicial to the operations of

the work place, unfair to the individual employee who replaced the grievor and undermine the potential for mutual resolution of disputes prior to the hearing of a reference.

DISCIPLINARY ACTION

I-21 Criminal charges have been considered by adjudicators to warrant discipline when found to satisfy certain criteria derived from the private sector which serve to determine if the employer's reputation or activity has been affected or disrupted so as to render the offence work related. In *Tuck* (Board file 166-2-6071), the suspended Canadian Penitentiary Service employee pleaded guilty and received an absolute discharge from a charge of possession of a narcotic, which had occurred in a public place and in the company of an ex-convict. In allowing the grievance, the adjudicator found the offence not work related as it had not been established that the reputation of the employer had been affected or that the employee's behaviour had affected the performance of his duties. The adjudicator pointed out that while as peace officers, penitentiary employees may be expected to adhere to a somewhat stricter rule of conduct while not at work, the view that the employee committed a serious act incompatible with his employment was not justified as the conduct expected of a penitentiary employee while not at work was not clearly communicated to the latter.

I-22 In *Dussault* (Board file 166-2-6441), the employee had been discharged following a guilty verdict to a charge of possession of a narcotic. The Court granted an unconditional discharge. In allowing the grievance, the adjudicator adhered to the principle that for a discharge to be sustained on the basis of a justifiable reason arising out of conduct away from the place of work, the employer must establish at least one of the following points, i.e., that the employee's conduct has harmed the employer's reputation, renders the employee unable to perform his duties satisfactorily, leads to refusal, reluctance or inability by co-workers to work with the employee, is a breach of the Criminal Code serious enough to damage the general reputation of the employer and its employees or makes it difficult for the employer to carry out its function of efficiently managing its work and directing its working forces. While newspaper clippings had been produced, the adjudicator held that no evidence had been tendered to establish the possible impact of such publicity on the employer's reputation. In addition, there was evidence that colleagues of the employee would accept to continue working with him. In light of these factors, the link between the misconduct and the grievor's work was found to be so minimal as to render discharge disproportionate to the offence.

I-23 Trafficking in narcotics with members of the employer's personnel complement was however found to warrant the extreme penalty of discharge regardless of whether the actual transaction had occurred on or off the employer's premises. In *Gendron* (Board file 166-2-5877), the grievor was discharged for having sold "pot" to members of the Armed Forces while employed as civilian personnel and while the adjudicator found that the question of "guilt" for the purposes of criminal law need not be established and remains outside the adjudicator's jurisdiction, he concluded that this unlawful activity constitutes an offence punishable by the employer. The fact that delivery had been made at the employee's residence was found to be of little importance as there was evidence that transactions had undoubtedly been discussed on the employer's premises.

The adjudicator found such trafficking to be clearly detrimental to the employer's interests and considered that it clearly has an interest in suppressing such dealings when they occur on its premises and retains a legitimate interest in suppressing such trafficking occurring elsewhere when involving military personnel. While recognizing that suspensions had been imposed for possession, the trafficking aspect constitutes a sufficiently distinguishing factor to warrant discharge.

I-24 Participation in a scheme aimed at fraudulently obtaining payment for overtime not worked is a serious offence warranting a severe penalty as a deterrent although such dishonest conduct need not in every instance attract the extreme penalty of discharge. In *Williams* (Board files 166-2-5097 to 5100 and 166-2-5105 and 5106), three employees had been discharged for having committed such fraud on one occasion, an offence for which they were found guilty in criminal court. Recognizing that a single act of this nature does not necessarily warrant discharge, the adjudicator attempted to reconcile the principle of a corrective and rehabilitative discipline with the principle of non-interference in the employer's right to discipline except in extreme cases: a disciplinary penalty should be upheld unless its severity demonstrates that insufficient weight was given to an employee's potential for rehabilitation on the job. In dismissing the grievances of two employees, the adjudicator balanced factors suggesting potential for rehabilitation, such as motivation to redeem himself, isolated nature of wrongdoing and passive participation against two adverse factors, i.e., absence of early and unequivocal admission of guilt and expressions of contrition as well as premeditation. Long term suspension was substituted for discharge in one case because the employee admitted his guilt and expressed contrition at the first opportunity.

I-25 The imposition of an indefinite suspension pending the outcome of criminal proceedings has been one means used by the employer to protect itself in view of its vulnerability in the eyes of both government and the public if it retains in its function an employee facing serious criminal charges. Where the offences alleged are directly related to and arise out of the duties and responsibilities and the employer did not investigate, participate in an investigation or take part in the laying of charges, such charges constitute prima facie evidence of misconduct warranting disciplinary action, the extent of which to be commensurate to the circumstances. In *Griffiths* (Board file 166-2-7949), the adjudicator recognized that the application of the presumption of innocence to the work place must be qualified so as not to allow the employer's enterprise to deteriorate pending the result of the criminal trial. However, the employer's actions must be motivated solely by concerns for its enterprise and not the probable guilt of the accused. In dismissing the grievance, the adjudicator also recognized that the interests of the employee must be taken into account in the sense that the employer has the onus to consider transferring the employee to an interim position pending final disposition of the charges and to continue to do so should a first attempt prove unsuccessful.

I-26 A criminal conviction on charges of fraud related to an employee's duties is not necessarily by itself sufficient ground for discipline. Rather it is the acts or offences which led to the laying of charges which must be looked at as reason for disciplinary action. In *Turgeon* (Board file 166-2-6925), the employee was suspended indefinitely after being convicted on charges of fraud for offences which had originally brought about his discharge later reduced to a long term

suspension at adjudication. In granting the grievance, the adjudicator found that the employer, although alleging to have taken disciplinary action as a result of the criminal conviction, had really imposed a second punishment for the same offence. While recognizing that disciplinary and criminal proceedings are not related and therefore penalties are necessarily different although originating from the same facts, the adjudicator stated the criminal conviction or imprisonment of an employee may constitute in itself sufficient reason for discipline only when they jeopardize the employer's property and security, or its public reputation, or the interest of the employees, or break the bond between the employer and the employee. A subsequent application by the employer to the Federal Court of Appeal to review and set aside the decision of the adjudicator was dismissed after year's end.

I-27 Offences related to one's duties or particular knowledge resulting from one's position have been considered reason for exemplary disciplinary action by the employer. In *Charles* (Board file 166-2-6434), the employee, a customs inspector, was discharged for violations of *The Customs Act*, namely the improper importation of various goods. In dismissing the grievance, the adjudicator stated that grounds invoked by the employer in support of discharge are not restricted to those invoked in support of an indefinite suspension when said suspension is imposed pending completion of an investigation. Noting that where an employee is subject to investigation of misconduct involving an abuse or potential abuse of his position and where preliminary indications support a strong suspicion of misconduct rendering his continued employment intolerable, the employer is justified in acting immediately rather than risk continued wrongdoing. In upholding the discharge, the adjudicator considered the deterrent impact on other public servants in positions of trust.

I-28 In *McManus* (Board file 166-2-8048), while in agreement with the principles set out in *Charles* (supra), the adjudicator stated that recourse by the employer to indefinite suspension should be restricted to situations involving investigations or charges of criminal offences or situations where violations of a sufficiently serious nature that suspension would be the proper action pending the completion of a thorough investigation. In this particular case, the employee, an import specialist, had failed to declare the importation of certain goods at the first opportunity but had subsequently paid the duty thereon upon discovery of the fact. In substituting a long term suspension for the discharge, the adjudicator retained as mitigating circumstances the employee's considerable seniority, his age and unblemished past record, the small amount of customs duty involved and management's delay in proceeding against the employee.

I-29 Breaches in security by penitentiary service employees have always been considered extremely serious as entailing risks to the safety of other personnel, inmates and the public at large. In *Tousignant* (Board file 166-2-6448), the employee was discharged for having slept on the job while on watchtower duty in a maximum security penitentiary and for various other concurrent offences such as leaving keys within easy access to inmates and firearms without supervision. In dismissing the grievance, the adjudicator did not give credence to mitigating explanations offered by the employee. Recognizing that in certain instances the offence of sleeping on the job would not warrant discharge, the adjudicator stated that the severity of the penalty must be assessed in light of potential consequences. The severity of the disciplinary penalty must therefore be commensurate with the nature of the employee's duties and the circumstances surrounding

the offences committed. As such, it was found that the employer is not unreasonable in requiring officers in maximum security penitentiaries to be scrupulous where security is concerned and to display a sense of responsibility and discipline that is exemplary.

I-30 However, the ten day suspension of a correctional officer at a maximum security institution, imposed for having left an unlocked automobile idling at the entrance to the institution with a loaded firearm on the front seat, was reduced to a two day suspension. In reducing the penalty, the adjudicator noted that the employee had not been given an opportunity to explain his actions prior to discipline being meted out. Furthermore, the adjudicator retained as mitigating factors the fact that the employer had not been consistent in its disciplinary treatment of employees and the fact that it failed to attribute any significance to its own code of discipline. While recognizing that such a code of discipline is not analogous to a collective agreement or regulations of a statute in that it is not binding on the employer or employee, the adjudicator found nonetheless that it is not to be ignored by the employer: *Robinson* (Board file 166-2-6072).

I-31 The maxim "obey now, grieve later" characterizes the manner in which an employee must act when he feels he has grounds for a grievance. There are exceptions to the general rule, however, and one of these concerns danger to health or safety. In *Brunet et al.* (Board files 166-2-6044 to 6051) employees who had been authorized to leave their work upon the recurrence of a malfunction in the office's air conditioning system, refused to return to work when advised repairs had been made. The recurring problem had been going on for three years and the employees' health, including their supervisor's, had been affected, thus prompting the latter to advise his employees that they would have to do something drastic in order to bring about a solution to the problem. In granting the grievance, the adjudicator found that the work stoppage was precipitated by the inaction and indifference of the employer which left the employees blameless.

I-32 In controlling employee attendance, the employer may require employees to submit medical certificates to support their claim for sick leave. However, a date set by the employer for submitting said certificates may not be reasonable where compliance is dependant not on the employee but on a third person, for example the doctor, over whom the employee has no control. In *Schuberg* (Board files 166-2-6475 and 6476), the grievor had been suspended for failure to provide medical certificates by a stipulated date. Said certificates had been withheld by the employee upon advice by his union representative in order not to prejudice the outcome of another grievance having to do with a requirement by the employer that this particular employee submit a certificate for each day of absence, contrary to other employees. In rescinding one suspension and reducing another, the Adjudicator found the grievor to have been ill and therefore not absent without authority. With regards to the union's advice, the certificate was rightly required and should have been delivered as soon as obtained with a statement that such delivery was without prejudice to the assertion that the employer was not entitled to require such a certificate. An argument based on the ill advice of the union could only serve to mitigate the penalty.

I-33 In cases where public servants are seeking elected office of the kind provided for in section 32 of the Public Service Employment Act, the requirement that leave be obtained for such purpose may not be considered as perfunctory and failure to abide by the decision of the Public Service Commission in such

matters does put the public servant's employment in jeopardy. Because of the nature of his employment, a public servant must accept certain limitations in the exercise of his rights as a citizen that are otherwise more fully enjoyed by the populace at large. In *Brewer* (Board files 166-2-5354, 5355), the employee, a consummate individual and an impeccable employee, was discharged for knowingly and blatantly defying an Act of Parliament by seeking elected office where the Public Service Commission and his own department's representatives had denied him leave for said purpose because his candidature would impair his usefulness to the Public Service in the position he occupied. The Adjudicator referred to principles established in the case of *Lloyd* (Board files 166-2-493 and 509) as a viable and compelling precedent in determining the appropriateness of taking disciplinary action. However, recognizing the grievor's own department's inconsistent advice in a closely similar case, the Adjudicator was of the opinion that mitigation of the actual penalty to a long term suspension was warranted. The attempt to convert the leave applied for into annual leave to circumvent the statutory provisions was seen by the Adjudicator as ineffectual as the responsibility of a public servant as affirmed by his oath of office is no less obviated by the mere fact that the impugned activity he would seek to engage in would occur during his vacation leave or during the course of his routine work day.

I-34 In *Scott* (Board file 166-2-6248), it was alleged that the disciplinary action taken against a civilian employee for being under the influence of an intoxicant to the extent of being unable to perform his duties was a nullity by reason of the lack of lawful authority vested in an officer of the armed forces to apply any disciplinary sanction against a civilian employee. In dismissing the grievance, the Adjudicator found that by virtue of section 3 and 4 of the National Defence Act, all affairs of the Department of National Defence, be they civilian or military, fall under or within the authority of the Minister whose powers are equally granted to his deputy by virtue of subsection 23(2) of the Interpretation Act. As the deputy head, pursuant to subsection 7(4) of the Financial Administration Act, could delegate those powers and functions he is authorized to perform by virtue of section 7 of said statute to those persons who fall under his jurisdiction, the adjudicator found the said military officer to have been properly empowered to take disciplinary action which was determined to have been warranted.

I-35 Continual lateness is a form of misconduct that can justify discipline that may lead to dismissal if not corrected. However, tardiness and other forms of absences resulting from sickness do not usually justify discipline although unremitting sickness can bring about a termination of the employment relationship. In cases of extensive lateness linked to medical problems, there lies on the employee a heavy onus to demonstrate that the problems giving rise to the lates are of a medical nature and clearly beyond the control of the employee. To be reinstated, the employee must also establish with cogent medical evidence that the problem is now under control or that at the very least there exists a strong possibility of rehabilitation. In *Chew* (Board file 166-2-6693), the employee was discharged for failure to report an absence, unauthorized absence and his total employment record, qualified by the adjudicator as abysmal and revealing a general inability to be punctual and sustain regular employment. The evidence revealed that the employee had had for several years a problem both with gambling and drug abuse. In dismissing the grievance, the adjudicator stated that where medical problems relate to drug abuse or alcohol addiction, the employee must show clearly a willingness to participate in any available rehabilitation

program and a condition of reinstatement should be that the program be continued until it is no longer necessary.

I-36 Innocent or involuntary absenteeism, however, may not bring about the same consequences. In *Olivieri* (Board file 166-2-7886), the employee failed to report for work for 125 days. All of the absences were covered by medical certificates. After an abortive attempt by the employer at releasing the employee for reasons of incapacity, the latter was pressured into resigning. The adjudicator found however that there lacked objective confirmation of the employee's initial decision to resign. While considerable time passed prior to a grievance being filed, it was the adjudicator's opinion that this was due to the inexcusable laxity of the bargaining agent in forwarding her interests while the employee herself did all she could. In reinstating the employee without loss of seniority or benefits, the adjudicator determined the surrounding circumstances to be indicative of the disciplinary nature of the employee's intention in seeking termination, which it should be foreclosed from disguising under a label of release for incapacity. The employee's absence was attributable to an innocent or involuntary cause which cannot be construed as just cause for discipline. In ordering reinstatement however, the adjudicator ordered that compensation for a five month period be withheld as the taxpayer should not be compelled to endure that portion of the delay directly attributable to the shortcomings of the bargaining agent.

I-37 In *Berry* (Board file 166-2-5847) the employer relied on the conduct of the employee during an illegal strike to discharge him. However, in light of the protracted period of time used by the employer to advise the employee of its decision and the incompleteness of the reasons listed in support of the disciplinary action, the argument was made that the employer had failed to adhere to the terms of the collective agreement on the question of full disclosure of reasons for discipline within a specified period of time. On this issue, the adjudicator was of the view that the measurement of an appropriate time sequence for purposes of that particular clause must always be considered in the context of prevailing circumstances, which entailed a major investigatory effort in this particular situation where there had occurred a nationwide illegal strike. The necessity to impose penalties in an even-handed manner based on the misconduct of each individual employee meant for the employer a monumental and time-consuming investigation which led the adjudicator to believe the employer had adhered to the terms of the clause. Although the evidence established some misconduct of a serious nature on the part of the grievor, it was substantially less than that relied upon by the employer to support discharge. While recognizing that the leadership role of the grievor in prolonging the strike had been established, the adjudicator reduced the penalty on the basis that contrary to the collective agreement, the employer had failed to mention such a leadership role in its disciplinary notice and was therefore precluded from relying on such a ground at the hearing.

I-38 In *Ballam and Andstein* (Board files 166-2-5303 and 5304, 5312 and 5313), there arose the issue of specificity of the grounds for discipline in the disciplinary notice in light of the requirements of the same clause as in *Berry* (supra). In this instance, the employees had been discharged for their "conduct" during an illegal strike and alleged that the word "conduct" in the disciplinary notice was insufficient to describe the grounds retained for discipline and would allow the employer to circumvent the requirement that evidence be limited to the grounds stated in the disciplinary notice. In dismissing the grievance, the adjudicator

found that although the word “conduct” may not have complied with the requirements of the agreement, the grievors had not discharged the onus to request particulars of their misconduct for the purpose of preparing an answer to the allegations against them. As the employees had received a timely notice of forthcoming disciplinary action, there was no need for the actual disciplinary action to be taken within the time limit prescribed by the agreement. On the facts, the leadership role of the grievors in defying back-to-work legislation through harassment and intimidation of fellow employees with a view to preventing them from reaching their place of work, was established and in the absence of mitigating factors, was found to merit discharge. A subsequent application to the Federal Court of Appeal was dismissed after year’s end.

INTERPRETATION AND APPLICATION OF AGREEMENTS

I-39 In *Pratt* (Board file 166-2-5311) an employee, hired under a contract of apprenticeship for a term of four years, claimed entitlement to severance pay. The adjudicator found that the employee had been engaged for a specified period only. When that period ended he ceased to be an employee not by reason of lack of work or discontinuance of a function (requirements set out in the “lay-off” provision of the collective agreement) but because the contract of employment as an apprentice had ended. He was, therefore, not “laid-off” as that term is defined in the collective agreement and not entitled to severance pay.

I-40 The calculation of sick leave credits was considered in *Rousseau and Vincent* (Board files 166-2-4198 and 4199). The collective agreement provided that where an employee was absent for part of the day because of illness no sick leave would be deducted should the employee have been on duty six hours or more, one-half day sick leave would be deducted for more than two hours on duty but less than six and one day sick leave would be deducted for less than two hours on duty. During the term of the collective agreement the employer issued a directive indicating that a calculation of sick leave credits would be based on a 480 minute work day. It was held that the collective agreement specified a particular method of calculating the time during which an employee was away on sick leave and the employer could not unilaterally decide to institute a system for deducting sick leave credits.

I-41 The grievor was employed in a Quality of Working Life Group, a project aimed at the restructuring of the work environment so as to encourage some autonomy and participation by employees in management. The unit or “peer group” of which she was a member required its employees to report as soon as possible on the first day of an illness. The grievor did not so inform the group and as a result her application for uncertified sick leave with pay was denied. In determining the grievance the adjudicator noted the clause in the collective agreement which provided that “unless otherwise informed by the employer” a statement signed by the employee with regard to illness would suffice. There was no evidence that the grievor was “otherwise informed by the employer”. While the peer group could make recommendations it was expressly denied any authority as to the approval of sick leave and could not revise requirements. The grievor was found to be entitled to uncertified sick leave with pay: *Brunet* (Board file 166-2-6665).

I-42 In *Lorrain* (Board file 166-2-5842) the grievor sought one day of bereavement leave with pay as a result of the death of the husband of the sister of his wife. At issue was whether the term "brother-in-law" as utilized in the relevant article of the collective agreement included the husband of the sister of the grievor's wife. In order to ascertain its proper and normal meaning the adjudicator looked to the definitions of the term in various dictionaries. It was concluded, after consideration of the definitions and the purpose of bereavement leave, and having regard to the current usage of the term "brother-in-law" and its contemporary meaning, that the term be given a broad interpretation to include the husband of the sister of the grievor's wife.

I-43 The grievor requested and was granted 20 days leave with pay. It was only after the grievor had departed that the employer realized that the grievor was entitled to 17 days leave with pay. The employer then reduced his 20 day leave with pay to 17 days leave with pay and three days leave without pay. The adjudicator noted that there was nothing to suggest that the grievor's application for leave was not made in the bona fide belief that he was entitled to 20 days of vacation leave. She held that to allow the employer to exercise its discretion to grant leave without pay under these circumstances would constitute an unreasonable exercise of its rights under the collective agreement. Moreover, the adjudicator would have found estoppel in that there was a clear representation of fact made by the employer to the grievor on which the grievor was meant to rely and did in fact rely to his detriment: *Pearce* (Board file 166-2-7016).

I-44 A new and important approach to "snowstorm" cases was highlighted in *Hunter* (Board file 166-2-5387). While the adjudicator came to a conclusion similar to that in *Colmer et al. and Hughes et al.*, (see *Twelfth Annual Report*, paragraph I-37) that employees who live beyond a reasonable distance from the workplace should not be denied special leave with pay solely on that basis, his reasoning was based on the law of causation. He referred to the "but for" test of causation, that is, "any event but for which the result would not have happened", and determined that the employee's choice of residence is but one of the factors to be taken into consideration. On a consideration of those factors it could not be said that the circumstances which prevented the grievor from reporting for duty were directly attributable to her. The application for special leave was therefore allowed.

I-45 The meaning of the term "present practice" was considered in the case of *Knight* (Board file 166-2-6732). The collective agreement provided that "the present practice will continue with respect to the determination of full-time employees who may be on vacation leave". In 1975 two employees were allowed on vacation leave at once. This was increased to three by written agreement between the parties in 1976. However in 1979 the employer decided to decrease the number. A declaration was then sought from the Board that three employees be permitted to be on vacation at once. The adjudicator held that the term "present practice" refers to the practice at the time the collective agreement was signed in 1975. The words of the article did not relate to who would make the determination of the number but related more to the number. He further found that the agreement of 1976 was not one which could be the subject of a "local agreement" under the terms of the collective agreement and therefore not binding on the parties. The grievance was denied.

I-46 A collective agreement contained a provision that "Where operational requirements permit, the employer will provide operating employees with meal and relief breaks". It was alleged that the employer was in violation of this article on various occasions in that the staff necessary to provide these breaks had not been assigned to duty by management. In his determination the adjudicator was cognizant of the stated purpose of the collective agreement and of the tasks and responsibilities of air traffic controllers, noting it to be an exacting type of work requiring meal and relief breaks for effective performance. He concluded that the words used in the article create an obligation on the employer to supply such staff as is necessary to permit operating employees to take meal and relief breaks of reasonable duration except when unusual operational conditions make the taking of such breaks impractical. However, the adjudicator would not make a declaration that was prospective in nature since the issue as to whether the operational requirements permit a break was a question of fact to be determined in each case: *Lawes et al.* (Board files 166-2-6437-6440, 6666, 6473, 6474, 7026-7029).

I-47 The issue of disciplinary interviews was considered in *Williams, Wiltshire* and *Beals* (Board files 166-2-5097-5100 and 5105-5106) where the collective agreement provided that twenty-four hour advance notice be given to the employee of "any disciplinary interview or disciplinary counselling session" and the purpose thereof. Such notice was not given to the grievor. The adjudicator determined that the term "disciplinary interview" could not have been intended to apply only to an occasion on which a penalty is imposed. Rather it includes an occasion on which the affected employee has an opportunity to make his or her contribution to the disciplinary process, that is, to have a possible effect on the outcome. However, the failure to observe this mandatory provision did not render the disciplinary action null and void. The adjudicator found no requirement imposed by the collective agreement that a disciplinary interview precede the imposition of discipline nor was it a condition precedent thereto. He concluded that any factor which might invalidate the interview could not affect the validity of the eventual disciplinary penalty. In the alternative, the adjudicator found that by participating in the disciplinary interview the grievor had impliedly waived his right to insist on strict compliance with the article.

I-48 In *Atkinson et al.* (Board files 166-2-5952-5970), as a result of the increase in use of the postal code, the employer reduced by 20 the positions in one section and thereby increased the frequency by which employees were required to work the less desirable afternoon and midnight shifts and significantly reduced the ability of employees to exchange shifts. The question raised by the parties was whether the consequences of the employer's action constituted a "technological change" as defined in the collective agreement and whether the grievors were adversely affected thereby. In his disposition of the issue the adjudicator concluded that the employer's actions were causally and directly related to the introduction of mechanical sortation equipment. The delay in taking full advantage of the equipment due to the public's reluctance to utilize the postal code did not break this causal link. However, while the employer's actions constituted a technological change, adverse effect was not proven. The shift premium accorded to employees for working off-shifts was intended to compensate and reward them for anticipated adverse effects. To accede to the grievors' request for monetary relief would amount to the pyramiding of benefits.

I-49 A grievor alleged that he had been denied the right to attend scientific conferences contrary to the provision in the collective agreement that "An employee will attend scientific conferences related to his field of specialization when it is deemed by management that such attendance will benefit the research programme". While there was no doubt that these conferences would be of considerable practical merit to the advancement of the research programme, the employer determined that budgetary constraints were prohibitive. The adjudicator held that the article by its language was clearly intended to oblige the employer to grant permission to attend scientific conferences at its expense when such conferences relate to the applicant's field of specialization and benefit the research programme. Financial considerations, having regard to the plain language of the collective agreement, were inconsistent with the obligations assumed by the employer and ought not to have been the reason for the rejection of the grievor's application. The grievance was therefore allowed: *Snowdon* (Board file 166-2-6043).

I-50 The concepts of overtime and travel time were considered in the case of *Langis* (Board file 166-2-6450). The collective agreement provided that if an employee was required to travel on a normal working day the employee should be paid at the applicable overtime rate for additional travel time in excess of seven and one half hours of work and/or travel. The maximum payment for such additional travel was not to exceed eight hours' pay at the straight time rate. However, in the article dealing with overtime, it was provided that employees at the fifth and sixth level were not to be entitled to compensation for any overtime worked in any normal work week. The grievor, classified at the fifth level, was denied compensation for travel time on a normal working day. The adjudicator found that overtime as defined in the agreement implied the concept of work, that travel was not work and that travel time could not constitute overtime. The overtime provision was referred to in the article providing for compensation for travel time merely as a method of calculating compensation. The grievor was therefore entitled to travel time to be determined at the overtime rate.

I-51 In *Patenaude* (supra) a letter of understanding appended to the collective agreement contained a provision that "the period of probation for air traffic controllers who must successfully complete classroom and/or on-the-job training prior to their appointment to a position shall terminate on the date of check-out". The employer, in its offer of employment to the grievor, imposed a 12 month probationary period for the administrative aspects of the position. The grievor accepted the offer but objected to the 12 month probationary period alleging that it violated the letter of understanding. It was held that the probationary period referred to in the letter was applicable to "air traffic controllers" and that this term included terminal shift supervisors. If the parties had intended the letter to cover only the "classroom and/or on-the-job training" aspect and not the administrative aspect or if they had intended to exclude shift supervisors from its application, then clear and unequivocal language could have been utilized. The adjudicator therefore concluded that the employer did not conform to the letter of understanding and the grievance was allowed.

REFERENCES UNDER SECTION 98 OF THE ACT

I-52 Recognition of the rights of union officials to represent members of the bargaining unit was at issue in *Canadian Union of Postal Workers and Treasury Board* (Board file 169-2-280). Proceeding under section 98 of the Act, the union

complained that the employer had violated several articles in the collective agreement by refusing access to postal installations to the full-time president of the union local. The president had previously been discharged by the employer for conduct during an illegal strike, for an assault on a supervisor and for his total employment record. The adjudicator, quoting extensively the decision of *Canadian Union of Postal Workers and Treasury Board, Re: Tingley* (see *Eleventh Annual Report*, paragraph I-45), found that the cumulative effect of the various provisions in the agreement supported the obligation on the employer to recognize the rights of full-time representatives of the union to carry out their duties in representing the members of the bargaining unit. He noted that it was in the sole discretion of the union as to which representative it might authorize and that the employer had been informed of the president's authorization. He further concluded that no restrictions on entry to postal facilities should apply to representatives of the union when accompanying an employee summoned for disciplinary reasons and ordered the employer to comply with the provisions of the collective agreement by allowing such entry.

I-53 An article of the collective agreement provided a consultation procedure to be followed by the employer when planning to introduce changes in job classification. The bargaining agent alleged that the employer had, by inviting part-time postal clerks to train for "code-sweeper-sorter positions", created a new position for which no job description had been prepared, without proper authority and in contravention of the collective agreement. Fourteen documents representing each of the job descriptions of positions performed by postal clerks (PO-4) engaged in mail sortation were put in evidence. However, except for two of the documents, none disclosed whether the positions represented were intended to be occupied by regular full-time and/or regular part-time employees. The adjudicator held that it did not follow that just because eligibility to occupy a position was confined in two instances, by job description, to part-time employees, the eligibility for all other positions was intended to be restricted to full-time employees. He found, in the absence of clear and substantial differences in positions, only one job description was necessary in the case of the postal clerk (PO-4) "coder-sweeper-sorter" and therefore, no breach of the collective agreement had occurred: *Canadian Union of Postal Workers* (Board file 166-2-288).

I-54 In *Public Service Alliance of Canada and Treasury Board* (Board file 169-2-289) the deputy head or his authorized representative was named to the final level of the grievance procedure. The agreement further provided that "The Alliance shall have the right to consult with the employer with respect to a grievance at each level of the grievance procedure. Where consultation is with the deputy head, the deputy head shall render the decision". The authorized representative of the deputy head at the final level was the assistant deputy minister. The issue raised by the bargaining agent was whether, given the language of the collective agreement, it had the right to meet personally with the assistant deputy minister at the final level of the grievance procedure or could the task of meeting with the grievor's representatives be delegated to the employee relations division. The adjudicator ruled, given the language of the collective agreement and the notice of designation posted by the employer, that the bargaining agent had the right to meet personally with the assistant deputy minister to make representations at the final level of the grievance procedure. It was his opinion that pragmatic considerations, i.e., the onerous responsibilities of the deputy head or his authorized representative, should not affect the Board's interpretation of the relevant clauses. Moreover, "direct access" meant face-to-face communication

although there might exist special conditions where the telephone or other modes of communication would suffice. The maxim "delegatus non potest delegare", was also considered and the adjudicator found no implied authority in the authorized representative of the deputy head to sub-delegate that which had been delegated to him.

SOME SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN ARBITRAL AWARDS OF THE BOARD

SUBJECT-MATTER OF ARBITRAL AWARD

J-1. Matters with which an arbitral award may or may not deal are set out in section 70 of the Public Service Staff Relations Act. Section 70 reads as follows:

70. (1) Subject to this section, an arbitral award may deal with rates of pay, hours of work, leave entitlements, standards of discipline and other terms and conditions of employment directly related thereto.

(2) Subsection 56(2)¹ applies, *mutatis mutandis*, in relation to an arbitral award.

(3) No arbitral award shall deal with the standards, procedures or processes governing the appointment, appraisal, promotion, demotion, transfer, lay-off or release of employees, or with any term or condition of employment of employees that was not a subject of negotiation between the parties during the period before arbitration was requested in respect thereof.

(4) An arbitral award shall deal only with terms and conditions of employment of employees in the bargaining unit in respect of which the request for arbitration was made.

J-2. In the following instances, where proposals were made by bargaining agents and objected to by the employer, the Board sustained the employer's objection in law, and held that the Board did not have jurisdiction under the Act to deal with the proposal:

—A proposal that a retroactive increase in pay should apply to a person who had ceased to be an employee during the retroactive period because of resignation, the expiration of a term of employment or retirement. Such persons would no longer be employees within the definition of employee in the collective agreement. The Board held that the proposal did not fall within its jurisdiction because of subsection 70(4) of the Act, and was therefore not arbitrable (*National Research Council Award*, Board file 185-9-193).

—A proposal that, where the employer would not reclassify the incumbent of a certain position, it should be required to pay the particular person a specified salary. To establish the special rate of pay for the employee as proposed would have the effect of creating a new classification level for her duties and responsibilities. The Board lacked jurisdiction to deal with a question of classification (*Communications Security Establishment Department of National Defence Award*, Board file 185-13-194).

¹For the text of subsection 56(2) of the Act see footnote 1 to paragraph K-1 of this Report.

—A proposal relating to the duration of a collective agreement and the date on which it was to become effective. The Board held that it had no jurisdiction to deal with the effective date and duration of a collective agreement (*Printing Operations Award*, Board file 185-2-212).

—A proposal that there should be no employees laid off from the effective date of the collective agreement. The Board held that the subject matter of “lay-off” did not fall within the matters that the Board could deal with, as set out in subsection 70(1), nor was it a matter directly related to any of them. Furthermore, the Board was of the view that it could not deal with lay-offs by reason of the provisions of subsection 56(2) of the Act, as an amendment to the Public Service Employment Act would be required to avoid conflict in authority between the provisions of that Act and the collective agreement (*Economics, Sociology and Statistics Award*, Board file 185-2-213).

—A proposal that the employer should grant educational leave in accordance with the collective agreement to employees whose positions had previously been declared surplus, for the purpose of retraining them for other vacant positions. The Board found that it had no jurisdiction to deal with this matter because of the provisions of subsection 70(1), 70(2) and 70(3). The Board expressed its concern for the seriousness of the matter and its view that the parties should attempt to resolve it in a practical and humane manner (*ibid*).

J-3. In an arbitral award during the year under review, the Board dealt with a proposal by the bargaining agent, to which no objection had been made, and ruled that the proposal should be included in the collective agreement. Subsequently the employer made an application to the Federal Court of Appeal under section 28 of the Federal Court Act to have the relevant portion of the arbitral award reviewed and set aside. The substance of the clause in question was as follows:

—On failure of the employer to renew a specified period appointment because of lack of work or discontinuance of a function, the employee involved should be deemed to be laid off within the meaning of the collective agreement for purposes of severance pay. The Court allowed the application and the clause was deleted from the arbitral award on the ground that the Board had no jurisdiction to deal with it. For a summary of the judgment of the Court, see paragraph L-3 of this Report (*Purchasing and Supply Award*, Board file 185-2-198).

J-4. In the following instance, where a proposal was made by a bargaining agent and objected to by the employer, the Board ruled against the objection and accepted jurisdiction to deal with the matter:

—A proposal that an article be deleted from the collective agreement, the said article providing for disciplinary action for participation in an illegal strike, including penalties up to and including discharge. The Board held that the proposal dealt with standards of discipline and was within the Board's jurisdiction pursuant to subsection 70(1) of the Act (*Economics, Sociology and Statistics Award*, Board file 185-2-213).

GENERAL

J-5. Where the employer did not introduce a proposal until some time after the request for arbitration was made, the bargaining agent submitted that the Board had no jurisdiction to deal with the proposal because it "was not a subject of negotiation between the parties during the period before arbitration was requested". The Board agreed that subsection 70(3) prohibited it from dealing with the proposal (*Mathematics Award*, Board file 185-2-211).

J-6. In a dispute between the employer and the bargaining agent as to the proposed duration of an arbitral award, the Board had to consider the scope of its discretion under section 73 of the Act, which reads:

73. (1) The Board shall, in respect of every arbitral award, determine and specify therein the term for which the arbitral award is to be operative and, in making its determination, it shall take into account,

(a) where a collective agreement applicable to the bargaining unit is in effect or has been entered into but is not yet in effect, the term of that collective agreement; and

(b) where no collective agreement applying to the bargaining unit has been entered into,

(i) the term of any previous collective agreement that applied to the bargaining unit, or

(ii) the term of any other collective agreement that to the Board appears relevant.

(2) Subject to subsection 26(6), no arbitral award, in the absence of the application thereto of any criterion referred to in paragraph (1)(a) or (b), shall be for a term of less than one year or more than two years from the day on and from which it becomes binding on the parties.

In support of its argument for a shorter term, the bargaining agent pointed to the fact that a change in status had been approved for the employing agency that would result in its becoming a separate employer. The bargaining agent submitted that the Board should set a term which would end shortly after the date on which the change was expected to take effect. The employer pointed to terms of previous collective agreements to support its argument for a longer term. There was clear and uncontradicted evidence that the term of previous collective agreements applying to the bargaining unit was for two or more years, with one exception. The Board was of the view that, in complying with the provisions of subparagraph 73(1)(b)(ii), the collective agreements it should deem to be most relevant were those in the same occupational category, but that it might look at any other collective agreement where evidence was presented that the duration of such other agreement was relevant by reason of similar circumstances. The Board determined that, while the factors raised by the bargaining agent might well be relevant from a common sense point of view, the language of paragraph 73(1)(b) restricted the discretion of the Board. Parliament could have included words in the paragraph similar to those in paragraph 68(e) of the Act, namely, that "the Board shall consider . . . any other factor that to it appears to be relevant to the matter in dispute". In the absence of such or similar words, the Board may not consider any factors other than those specifically mentioned in the statute. The words used in paragraph 73(1)(b) did not permit the Board to take into account the factors presented by the bargaining agent as relevant to deciding the duration of the award (*Correctional Award*, Board file 185-2-216).

SOME SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN TERMS OF REFERENCE TO CONCILIATION BOARDS

GENERAL

K-1 The authority of the Chairman of the Public Service Staff Relations Board in relation to the provision of terms of reference for conciliation boards has been described in previous annual reports. Briefly, section 83 of the Public Service Staff Relations Act provides that, upon the establishment of a conciliation board, the Chairman of the Public Service Staff Relations Board shall deliver to the conciliation board a statement setting forth the matters on which the board shall report its findings and recommendations to the Chairman. Section 86 of the Act imposes limitations on the matters on which a conciliation board is entitled to make recommendations. Subsection 86(2) provides that subsection 56(2)¹ applies in relation to a recommendation in a report of a conciliation board. Subsection 86(3) provides that no report of a conciliation board shall contain any recommendation concerning the standards, procedures or processes governing the appointment, appraisal, promotion, demotion, transfer, lay-off or release of employees. In preparing the terms of reference of a conciliation board, where there is objection by one or other of the parties to certain matters being referred, the Chairman determines whether an item is referable under the Act.² In the year under review a bargaining agent challenged in the Federal Court the authority of the Chairman to decline to refer certain matters to a conciliation board. In a judgment dated February 29, 1980,³ Mr. Justice Dubé of the Trial Division upheld the practice followed by the Chairman, stating that he possessed a degree of discretionary power to amend the statement of matters referred by the parties by deleting those which in his opinion were contrary to the provisions of the Act. An appeal from this judgment to the Court of Appeal was pending at year's end.

¹Subsection 56(2) reads as follows:

(2) No collective agreement shall provide, directly or indirectly, for the alteration or elimination of any existing term or condition of employment or the establishment of any new term or condition of employment

(a) the alteration or elimination of which or the establishment of which, as the case may be, would require or have the effect of requiring the enactment or amendment of any legislation by Parliament, except for the purpose of appropriating moneys required for its implementation, or
(b) that has been or may be, as the case may be, established pursuant to any Act specified in Schedule III.

(Schedule III refers to the Government Employees Compensation Act, the Government Vessels Discipline Act, the Public Service Employment Act, the Public Service Superannuation Act.)

²See *Fourth Annual Report*, paragraph 94 and footnote 3.

³*Canadian Union of Postal Workers v. J. H. Brown et al.*, Court No: T-2233-78 (unreported).

ISSUES WITHIN THE SCOPE OF BARGAINING

K-2 The following proposals made by the bargaining agent and objected to by the employer were held to be within the scope of bargaining provisions of the Act:

—*A proposal that, where the work records of the employees (interpreters) were computed in work units, the duration of which was specified and which were defined to include specific duties, ten work units worked in five consecutive days should represent a normal work week, and that a period of at least twelve hours must elapse between the end of one day's assignments and the beginning of the next day's assignments.* The proposal dealt with hours of work and not with assignment of duties, as was submitted by counsel for the employer, and was therefore referable to a conciliation board (*Translation Group Terms of Reference*, Conciliation Board file 190-2-85).

—*Proposals that a pay supplement, arrived at by computing a percentage of an employee's pay in certain classifications, be added to the employee's salary if he worked in specified circumstances or in specified locations.* The payment of a pay supplement to employees in special circumstances in such a way that classification is not affected does not interfere with the employer's rights under section 7. The proposal was referred to the conciliation board (*ibid*).

—*A proposal that an employee classified at a certain level who translates without being revised by a competent reviser should receive, for all work done in this manner, a pay supplement consisting of an amount equal to the increase to which he would have been entitled if he had been promoted to the next higher level.* The language of the proposal could be interpreted as being tantamount to a change in classification, especially in cases where the work described was being done on a consistent basis. The proposal was referred to the conciliation board subject to the proviso that the offending words "...consisting of an amount equal to the increase to which he would have been entitled if he had been promoted to the... [higher] level" be deleted, so that a form of pay supplement might be considered which would not infringe on the classification authority of the employer (*ibid*).

—*A proposal that would require all employees to maintain status of membership in good standing.* Subparagraph 8(2)(c)(ii) provides that no person shall seek by intimidation, by threat of dismissal or by any other kind of threat, or by the imposition of a pecuniary or any other penalty or by any other means to compel an employee to continue to be a member of an employee organization "except as otherwise provided in a collective agreement", thus making it clear that maintenance of membership is a matter that falls within the scope of bargaining under the Act (*Canadian Union of Postal Workers Terms of Reference*, Conciliation Board file 190-2-86).

—*A proposal that no disciplinary action might be imposed on an employee without just, reasonable and sufficient cause, and without prior written notice containing information as to the reasons for the action, all relevant actions allegedly committed by the employee, including the date, time and place and the name of any person involved either as a victim, witness or otherwise.* The proposal was set out at first in a form that suggested that the Union wished the right to refer to adjudication all disciplinary matters. Such a proposal would require an

amendment to paragraph 91(1)(b) and would thus infringe on subsection 56(2) of the Act. Counsel for the bargaining agent explained that the Union wished to have a clause in the collective agreement relating to standards of discipline, similar to a proposal made during the previous round of bargaining. In view of this explanation, a proposal relating to disciplinary standards along the lines of the earlier proposal mentioned was referred to the conciliation board (*ibid*).

—*A proposal that the employer be required to fill known upcoming vacancies one month in advance of the vacancy occurring.* It was explained that the “vacancies” referred to were not positions under the Public Service Commission but were vacancies occurring on shifts. The proposal was referred to the conciliation board on the understanding that the reference therein to “vacancies” did not relate to or deal with the filling of positions which would interfere with the authority of the Public Service Commission or infringe on the authority of the employer preserved by section 7 of the Act to assign duties to positions or contravene any of the provisions of subsections 56(2) or 86(3) (*ibid*).

ISSUES NOT WITHIN THE SCOPE OF BARGAINING

K-3 The following proposals made by the bargaining agent and objected to by the employer were held not to be within the scope of bargaining provisions of the Act:

—*A proposal that, if a policy were instituted to provide part-time employees an opportunity to be reclassified into full-time positions by seniority on a voluntary basis, the mechanism should ensure that no part-time employee would lose his job through the implementation of this policy.* The proposal related to lay-off and thus might infringe on the authority of the Public Service Commission under section 29 of the Public Service Employment Act. It would thus run counter to subsection 56(2). In any case, including such a requirement in a report of a conciliation board would be contrary to the provisions of subsection 86(3) of the Act (*Canadian Union of Postal Workers Terms of Reference, Conciliation Board file 190-2-86*).

—*A proposal that would require all employees to join the union.* The proposal contravened the prohibition contained in paragraph 8(2)(c) of the Act, which provides *inter alia* that no person shall seek by intimidation or by threat or by any other means to compel an employee to become a member of an employee organization. If there were an obligation on him to join the Union, an employee would be faced with the prospect of immediate dismissal upon being hired if he did not join the Union. This would contravene paragraph 56(2)(a) (of the Act, as the requirement would necessitate an amendment to paragraph 8(2)(c).) and also section 6 of the Act. Moreover, it would run counter to subsection 86(3) of the Act. Further, this requirement would at least indirectly interfere with the authority of the Public Service Commission to make appointments under section 8 of the Public Service Employment Act (*ibid*).

—*A proposal that the Union should have the right to go to adjudication on any dispute with the employer with respect to an interpretation of the collective agreement.* The wording of the proposal appeared to indicate that the bargaining agent was seeking the right to present grievances and refer them to adjudication

under circumstances not covered by the Act. Sections 90 to 99 of the Act establish the handling of grievances and adjudications in the Public Service. The proposal would entail amendments to one or more sections, which would contravene paragraph 56(2)(a) of the Act. The proposal as worded was not referred to the conciliation board. It was added that this finding should not be interpreted as ruling out the possibility of a mechanism being formulated by the parties, to expedite the resolution of disagreements between them and to reduce the number of individual grievances, that would not offend the above cited sections of the Act (*ibid*).

—A proposal that there should be the right to refer to an adjudicator the case of any employee released while on probation, for incapacity, abandonment of position, compulsory retirement, incompetence or any other form of release. The proposal as worded would require an amendment to section 91 of the Act, which sets out the circumstances in which an adjudicator can become involved, and hence would violate paragraph 56(2)(a). Further, the subject matter of the proposal falls under the authority of the Public Service Commission by virtue of the Public Service Employment Act. Accordingly, the proposal was not referred to the conciliation board (*ibid*).

CERTAIN ISSUES REFERRED TO CONCILIATION BOARDS SUBJECT TO CAVEATS

K-4 Under subsection 84(1) of the Public Service Staff Relations Act, the primary responsibility of a conciliation board is to endeavour to bring about agreement between the parties in relation to the matters set forth in the statement of the terms of reference. In a number of previous cases, it has been concluded that the conciliation board ought not to be barred in its endeavours from discussing with the parties any issue that may enable the members of the board to attempt to work out an accommodation between them. With respect to matters that are not referable to a conciliation board but which are of serious concern to the parties, the practice has frequently been followed of referring such matters to the conciliation board so that it would have the opportunity of discussing the issue with the parties. The reasoning behind the practice is that, should the conciliation board be unsuccessful in assisting the parties in reaching an agreement, the discussion will at least provide the parties with a better understanding of each other's position on the issue. Where such a matter is referred, it is referred subject to a *caveat* or caution to the effect that should the conciliation board make any recommendation thereon it must be so worded as to make it clear that the recommendation is not intended to be included in a collective agreement, or perhaps, that no recommendation should be included in the report.

K-5 The matter of technological change, which has many aspects that are not referable to a conciliation board, is one that has been of great concern to employees and bargaining agents over the past few years. Proposals for articles relating to technological change have been referred to conciliation boards over several years, subject to a *caveat* such as described in the preceding paragraph, and on the understanding that the conciliation board would devote some time to seeking a formula, apart from the terms of the collective agreement, that would meet the needs of the parties. During the year under review proposals that pro-

vided, among other things, that the employer should guarantee continuous employment to all employees covered by the agreement until the signing of the next agreement, were referred to a conciliation board subject to the said *caveat*. In both cases, these proposals, in terms of reference with respect to disputes between the employer and the letter carriers and the employer and the inside postal workers, were related to articles dealing with technological change. The Chairman distinguished them from a similar proposal made by the inside postal workers during the previous round of negotiations. That proposal was a provision of general application, not tied in to technological change, and was not referred to the conciliation board⁴ since it would infringe on the provisions of the Public Service Employment Act relating to lay-off and transfers, and would contravene paragraph 56(2)(b) and subsection 86(3) of the Act. (*Letter Carriers Terms of Reference*, Conciliation Board file 190-2-87 and *Canadian Union of Postal Workers Terms of Reference*, Conciliation Board file 190-2-86.)

K-6 It has also been established in previous cases that a conciliation board may make recommendations concerning matters which fall within section 7 of the Act, provided that the recommendations do not touch matters specified in subsections 56(2) and 86(3), and that they are so worded as to make it abundantly clear that they do not call for the inclusion in the collective agreement itself of anything relating to residual matters under section 7.⁵

K-7 The following proposals were referable to a conciliation board, although they could not be included in a collective agreement:

—*A proposal that an interpreter should not receive assignments of any nature whatsoever on Saturdays, Sundays or holidays for more than three consecutive weeks.* Assignment of duties is a management prerogative reserved to the employer by section 7 of the Act, and assignment of duties on weekends is part of this right. The proposal was referred to the conciliation board subject to the caveat described in paragraph K-6 (*Translation Group Terms of Reference*, Conciliation Board file 190-2-85).

—*A proposal that the employer be required to maintain on day shift in each office a minimum of fifty per cent of all full-time positions in the bargaining unit.* The proposal was referred to the conciliation board subject to the caveat described in paragraph K-6 (*Canadian Union of Postal Workers Terms of Reference*, Conciliation Board file 190-2-86).

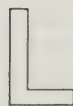
—*A proposal that the employer guarantee that no class or job description be established, amended or abolished unless previously agreed to with the Union.* An explanation was given that the reference to “class” meant “class” as defined in the collective agreement, that is, to mean “job title”. The proposal was referred subject to the caveat described in paragraph K-6 (*ibid*).

—*A proposal that there be included in the collective agreement a mechanism to end the abuse of part-time employees by providing part-time employees an opportunity to be reclassified into full-time positions by seniority on a voluntary*

⁴See *Eleventh Annual Report*, paragraph K-5 at page 93.

⁵For a fuller explanation, see *Fourth Annual Report*, paragraph 101.

basis. The proposal would infringe on the authority reserved to the employer by section 7 of the Act to determine the organization of the Public Service and to assign duties to and classify positions therein. Since it did not run contrary to subsections 56(2) or 86(3), it was referred to the conciliation board subject to the *caveat* concerning section 7 described in paragraph K-6 (*ibid*).



COURT DECISIONS OF INTEREST¹

L-1. A grievance was referred to adjudication by a group of employees who were employed as chemists and performed their duties in the province of Quebec. They had paid the fees they were charged by their professional corporation and had claimed reimbursement of these fees from the employer. The request was based on a clause of the applicable collective agreement which provided that the employer should reimburse an employee for his payment of membership or registration fees to an organization or governing body when the payment of such fees was a requirement for the continuation of the performance of the duties of his position. The employer refused the claim on the ground that membership in their provincial professional corporation was not a requirement for the performance of their duties. The adjudicator allowed the claim² and the employer made an application to the Federal Court of Appeal under section 28 of the Federal Court Act to have his decision reviewed and set aside. The parties agreed that (1) the respondents performed work in Quebec which, under Quebec legislation, was reserved for members of the said professional corporation; (2) that this professional corporation maintained that, in view of the nature of their functions, the respondents had to be members of the corporation; and (3) the moneys which the respondents claimed in reimbursement represented "membership fees" which they were required to pay in order to be members of that professional body. The Court held that the payment of the membership fees for which the respondents were claiming reimbursement was not "a requirement" for the performance of their duties. The respondents were employees of the federal government, appointed to their positions in accordance with federal statutes to perform duties within federal jurisdiction. They could have performed the duties without being members of the Quebec corporation, because the statutes adopted by a provincial legislature cannot limit the power enjoyed by the federal government to choose whomever it will to perform the administrative functions falling within its jurisdiction. If provincial statutes were applied to federal employees in this respect it would amount to saying that each of the ten provinces could establish as it saw fit the standards of competence that the federal government should meet in hiring its personnel. The decision was set aside and the case referred back to the adjudicator (*The Queen v. M. Lefebvre et al.*, Court No. A-52-79, unreported).

¹During the year under review, 17 decisions of the Board were the subject of hearings in the Federal Court. Of these, 14 were applications to the Federal Court of Appeal under section 28 of the Federal Court Act to have the Board's decision reviewed and set aside. Ten applications were dismissed and four were allowed; three of those allowed were referred back to the Board. In most of the cases where the application was dismissed, the Court gave no reasons. Therefore, these decisions of the Court are not discussed in this section of the Report.

One of the 17 cases involved an appeal from a judgment of the Trial Division granting a writ of prohibition, and this was upheld by the Federal Court of Appeal. The remaining two cases were applications to the Trial Division for writs of prohibition, one of which was allowed and one denied.

²*M. Lefebvre Case*, Board file 166-2-5022, January 16, 1979.

L-2. An application was made to the Federal Court of Appeal under section 28 of the Federal Court Act to set aside a decision³ of the Board on two complaints filed under section 20 of the Act. The complainants alleged that the respondents failed to observe prohibitions in paragraphs 8(2)(a) and (b) and subparagraph 8(2)(c)(ii) of the Act. More specifically, the complainants alleged that the respondents discriminated against them, imposed and proposed the imposition of conditions on appointment which would restrain them from exercising the right to grieve conferred on them by section 90 of the Act and, lastly, sought by intimidation and other kinds of threats to compel them to refrain from exercising the right in question. The complainants had entered a competition for vacancies as shift supervisors, and subsequently each was offered such a position. It was stipulated that the appointments would be subject to a 12 month probationary period. The complainants accepted the positions but questioned the length of the probationary period, as they believed that a shorter period of probation was provided for in a letter of understanding between the employer and the bargaining agent for their bargaining unit. One of them filed a grievance with respect to the matter.⁴ The employer suspended the staffing action and the appointments were not processed. The Board dismissed the complaints, stating, *inter alia*, that no valid employment contract had been concluded because there had not been an unconditional acceptance. The Court held that the complainants, by accepting the employer's offer subject to their right to submit a grievance regarding the length of the probationary period, had accepted the offer outright. The Board's contrary view was an error that invalidated its decision, which accordingly was quashed. The case was referred back to the Board to be decided on the basis that, in law, the complainants must be regarded as having accepted outright the offers of employment that were made to them (*Jean-Luc Patenaude and Michel Letellier de St-Just v. J. A. Leduc and Claude Desnoyers and Public Service Staff Relations Board and Attorney General of Canada*, [1980] 1 F.C. 622).⁵

L-3. The employer applied to the Federal Court of Appeal under section 28 of the Federal Court Act to review and set aside a provision of an arbitral award of the Board⁶. The portion of the award that was attacked provided that, on failure of the employer to renew a specified period appointment because of lack of work or discontinuance of a function, the employee involved, if he had completed more than one year of continuous employment, should be deemed to be laid off within the meaning of the collective agreement for purposes of severance pay. The Court held that the Board did not have jurisdiction to make the award. Mr. Justice Heald stated that the only portion of subsection 70(1) that could clothe the Board with jurisdiction was that dealing with rates of pay. The disputed clause in the arbitral award did not deal with rates of pay but with compensation or indemnity to a certain class of employees whose appointments have not been renewed. The reference to weekly pay was simply a method of calculation of the compensation to be paid. An arbitral award could deal with increases or decreases in pay, or questions of call-back, overtime, shift premiums, etc., but not a question such as the one in the instant case where the issue to be resolved involved the circumstances under which "severance pay" is payable. Mr. Justice Ryan pointed out that the Act limits the scope of arbitration to matters that may be included in an arbitral award, which might mean that a matter that would be appropriate to

³*Jean Luc Patenaude et al. v. J. A. Leduc et al.*, Board files 161-2-181 and 182, May 9, 1979.

⁴For comments on the adjudicator's decision see paragraphs I-10 and I-51 of this Report.

⁵The parties in this case reached a settlement, and the complaints were subsequently withdrawn.

⁶*Purchasing and Supply Award*, Board file 185-2-198.

collective bargaining would not be subject to arbitration. This would suggest a broad reading of subsection 70(1), but even so, he did not find it possible to interpret the words "rates of pay" in subsection 70(1) as being wide enough to embrace compensation for failure to re-appoint to a position for a fixed term. The application was allowed and the clause referred to was deleted from the arbitral award (*The Queen v. The Public Service Alliance of Canada*, Court No. A-362-79, unreported).

L-4. An employee had been employed by the employer for a period of over six years continuously by way of a series of appointments for specified periods. At the end of her last period of employment, her appointment was not renewed because of a reduction in the man-years allotted to her work-place. She was informed that she was not eligible for severance pay under the provisions of the applicable collective agreement, since she was not a "lay-off", the term of her employment simply having come to an end. She filed a grievance and subsequently referred it to adjudication. The adjudicator found⁷ that the grievor's employment was in fact terminated by reason of lack of work or discontinuance of a function, which made it impossible to renew her appointment. He concluded that there had been a "lay-off" in the true and generally accepted sense of that term. The employer made an application to the Federal Court of Appeal under section 28 of the Federal Court Act to have the adjudicator's decision reviewed and set aside. The Court affirmed a previous decision in which it had stated that an employee hired for a specific term is not laid off when the term expires, since the termination of his appointment at that time is not due to lack of work but to the terms of the contract under which the employee was hired. The Court held therefore that the aggrieved employee had acquired no rights to lay-off benefits under the provisions of the collective agreement (*Her Majesty the Queen v. Marion Zinck*, Court No. A-384-79, unreported).

L-5. Two persons, who had been employed for two years under a verbal contract of employment, concluded with a separate employer a new contract in writing for a specified period. Shortly before the expiry date they were warned that their contracts would not be renewed when they expired. They submitted grievances which were denied by the adjudicator⁸ on the ground that the employees had been hired for a specific term and that their employment ceased on the expiry of the term. An application under section 28 of the Federal Court Act to review and set aside this decision of the Board was dismissed by the Federal Court of Appeal. The argument of counsel for the employees that the two contracts were void because they were concluded by the employer and the employees, without the participation of the union certified to represent employees in the bargaining unit to which the employees belonged, was rejected by the Court. The exclusive right enjoyed by a certified union under the Act is to negotiate and conclude a collective agreement. Here, the parties to the contracts did not usurp this right of the certified union, since they neither negotiated nor concluded a collective agreement. What they did was to terminate individual contracts of employment for unspecified terms and replace them with new contracts of employment for specified terms. The only obligation imposed on them by the Act regarding the conclusion of the contracts was that the latter should not contain working conditions different from those contained in the collective agreement then in effect. The collective agreement stipulated nothing

⁷Zinck case, Board file 166-2-3697, May 24, 1979.

⁸Catherine Le Borgne et al., Board files 166-8-3456, 3457, 3509, June 9, 1979.

with respect to the length of the contracts of employment, and it applied to employees hired for a fixed term as well as to those hired for an indefinite term (*Le Borgne et al. v. National Film Board et al.*, [1980] 1 F.C. 96).

L-6. The employer had sought a writ of prohibition in the Trial Division of the Federal Court enjoining an adjudicator and the Board from considering the merits of a grievance referred to adjudication by an aggrieved employee, on the ground that they lacked jurisdiction. The action for prohibition was allowed.⁹ The trial judge held that the provision of paragraph 91(1)(b) of the Act was specific, complete in itself and applicable to all employees whether or not they were covered by a collective agreement, and it was the only provision applicable when the grievance concerned disciplinary action. The aggrieved employee appealed to the Federal Court of Appeal. The appellant submitted that his grievance could be referred to adjudication because it related to the application of a provision of a collective agreement. The relevant article of the agreement, entitled "Burden of Proof", provided that in cases of discharge or discipline it was for the employer to prove that it took action for good cause, and that proof should be limited to the grounds set forth in the notice of discharge or discipline given to the employee. The Court stated that a grievance relates to the application of a provision of a collective agreement when it contends that the employer did not apply such a provision, or applied it incorrectly. This article only prescribed the rules of evidence applicable in the adjudication of grievances, and was not subject to being applied or infringed by the employer. It assumed that the employer had a duty to treat his employees fairly, but it did not create such a duty. The Court dismissed the appeal for these reasons, and specifically refrained from making any ruling on the grounds given by the trial judge in support of his decision (*Jean-Paul Baril v. Attorney General of Canada and Pierre André Lachapelle and the Public Service Staff Relations Board*, [1980] 1 F.C. 55).

L-7. A civilian employee of the Department of National Defence was involved in a motor vehicle accident while operating a motor vehicle owned by Her Majesty. After an investigation pursuant to procedure set out in a National Defence Claims Order, made under the Financial Administration Act, the employee's conduct was found to be negligent. A demand was made of the employee for reimbursement of part of the cost of repairs to the vehicle, and when he refused to make voluntary restitution, the Deputy Attorney General, pursuant to subsection 95(1) of the Financial Administration Act, determined that he was indebted to Her Majesty within the meaning of the said section, and the Treasury Board directed that the debt due to the Crown be set off against his salary. The employee grieved and referred the grievance to adjudication on the ground that it related to discipline. When, after a preliminary hearing, the adjudicator determined¹⁰ that she had jurisdiction under paragraph 91(1)(b), the employer made an application to the Trial Division of the Federal Court for a writ of prohibition to prohibit the adjudicator from proceeding. The Court pointed out that the grievor's right to adjudication depended on the phrase "disciplinary action resulting in . . . a financial penalty", in paragraph 91(1)(b). The words "financial penalty" in their ordinary meaning relate to financial loss due to punitive action, such as a fine, as compared to an attempt by the employer to recoup moneys he has lost owing to the employee's negligence. The act of the Crown in seeking to recover from the

⁹*Attorney General of Canada v. Pierre André Lachapelle and Public Service Staff Relations Board and Jean-Paul Baril*, [1979] 1 F.C. 377. See *Twelfth Annual Report*, paragraph L-16.

¹⁰*Paul Andrews Case*, Board file 166-2-6040, August 20, 1979.

servant compensation for damages caused by his negligence cannot be said to be the imposition of a penalty against him nor can it be said to be disciplinary. The steps taken in this case to collect the reimbursement were necessitated by statute and the order made thereunder, and were directed only to recovery of what was justly owing by the grievor. The Court found that the only reasonable conclusion that could be drawn by the adjudicator was that there was no element of disciplinary action in the proceedings taken by the Crown against the grievor. The writ of prohibition was accordingly issued (*Attorney General of Canada v. G. Gail Brent and the Public Service Staff Relations Board and P. R. Andrews*¹¹, Court No. T-5051-79, not yet reported).

L-8. A wicket clerk employed in the Post Office incurred a \$300 shortage as a result of a financial transaction at her wicket. There was no suggestion of dishonesty on her part. The applicable job description stated that errors in financial transactions were the responsibility of the employee. On being told by her superiors that if she did not make up the sum it would be deducted from her wages, she paid the \$300. No authorization had been made under subsection 95(1) of the Financial Administration Act for any deduction. She grieved, seeking a determination that, in the particular circumstances, the shortage was management's responsibility and that it should pay. After a preliminary hearing on jurisdiction, the adjudicator concluded that he did have jurisdiction under paragraph 91(1)(a) of the Act to consider the matter of liability for the shortage. The collective agreement provided expressly that the aggrieved employee was entitled to be paid at a specified rate of pay for the hours worked by her. The adjudicator relied on jurisprudence dealing with a similar situation in which it was held that a board of arbitration had jurisdiction to determine whether the employer was justified in not paying an employee his full wages in accordance with a collective agreement, where it had deducted from the employee's pay reimbursement for a loss occasioned by theft from the employee of property of the employer for which the employee was responsible. The adjudicator held¹² that the implications of the grievor's having paid the shortage rather than suffer deduction from her pay was immaterial to the issue of jurisdiction, whatever its relevance to the merits. This distinguished the case from the *Andrews* case (*supra*, paragraph L-7), where subsection 95(1) of the Financial Administration Act had been applied. An application to the Trial Division of the Federal Court under section 18 of the Federal Court Act for a writ of prohibition to prohibit the adjudicator from proceeding with the case was dismissed. The Court did not find it necessary to express an opinion on the validity of the adjudicator's conclusion that he had jurisdiction under paragraph 91(1)(a) of the Act, because it considered itself bound by an earlier judgment of the Court of Appeal.¹³ That was a decision that the recovery from a postal clerk of an amount lost in a financial transaction constituted "disciplinary action resulting in . . . a financial penalty" and therefore fell within paragraph 91(1)(b) of the Act (*Attorney General of Canada v. Larry A. Roine and Public Service Staff Relations Board and Barbara J. Robb*, Court No. T-328-80, as yet unreported).

¹¹This decision was affirmed on appeal by the Federal Court of Appeal in *P. R. Andrews v. G. Gail Brent, Public Service Staff Relations Board and Attorney General of Canada*, Court No. A-685-79, not yet reported.

¹²*Barbara Robb* case, Board file 166-2-5394, October 24, 1979.

¹³*Attorney General v. Gregoire*, [1978] 2 F.C. 11.



PAY RESEARCH BUREAU

INTRODUCTION

M-1 The Pay Research Bureau functions, under the aegis of the Public Service Staff Relations Board, as an independent and objective source of information on pay rates and conditions of employment for occupational classes found in outside sectors, similar or comparable to those found in the federal Public Service. Primarily, such information is intended to meet the needs of the bargaining agents representative of employees and the various employers in the collective bargaining process established by the Public Service Staff Relations Act. Much of the most relevant information is gathered directly by Bureau officers in "field surveys". In such surveys Bureau officers, armed with detailed descriptions of the Public Service jobs, will seek information on pay and other benefits applicable to comparable work on the outside. In recent years the Bureau has been making increasing use of automation techniques in keeping its pay information up to date periodically. The method is described briefly in a later paragraph on AUTOCODS, which is an abbreviation for Automated Compensation Data System.

M-2 Information acquired by the Bureau covers a wide range of occupations including managers and senior executives. Information is obtained mainly through surveys in the private sector but the Bureau also surveys provincial and municipal governments and other public organizations such as crown corporations. The resulting reports are sent on a confidential basis, to the appropriate bargaining agents and employers in the Public Service; they are, also, sent "in confidence" to the organizations which participate in the surveys. As the occasion arises copies of relevant reports will also be provided to conciliators, mediators and members of arbitration boards acting under the Public Service Staff Relations Act.

M-3 To meet a growing demand for its survey reports from organizations which are not participants, the Bureau has adopted the policy of making available as widely as practicable, special presentations of data acquired in various surveys. In this way executives and compensation specialists in a wide range of organizations, including industrial firms, universities and outside unions, are being given access to useful statistical information derived from major Bureau surveys.

THE SURVEY PROGRAM

M-4 The Bureau's survey program comprises field surveys of its own, the collection of data by mail or telephone and the processing of selected data already obtained by other agencies in the Public Service. During the year the Bureau surveyed more than 750 organizations across Canada, several of them for three or four studies. Close to 750 interviews were conducted in the course of the various field surveys. Rates of pay were obtained for 43 occupational classes or groups. In addition, information on a selection of 12 benefits and working conditions were gathered for management/professional, office and non-office categories of employees. Reports issued during the year result from some survey work done in the previous year and some surveys completed within 1979-1980. An outline of the scope of the reports issued begins at paragraph M-21.

M-5 A large portion of rates of pay data is obtained through an automated input system which includes the classes covered under AUTOCODS as well as classes previously covered by the two general field surveys. AUTOCODS reports twice a year on 10 classes from a data bank of information supplied by 200 organizations. The AUTOCODS program continues to be very favourably received primarily because of the high degree of currency of data based on careful job matching. In addition, the flexibility of the survey technique employed allows the Bureau to respond quickly to the changing demands of collective bargaining in the Federal Public Service and also provides the capability to generate from the data bank special computer tabulations tailored to individual user requirements. Sixty such tabulations were provided during the year.

M-6 In view of the success of the AUTOCODS program, the Bureau has been extending this particular technique to the collection of data for other occupational groups. During the previous year the Bureau implemented an automated system of data collection for 21 classes traditionally covered in the general field surveys of groups in the scientific and professional, technical, administrative and foreign service and administrative support categories. During the year under review this system was further refined and consolidated. Survey participants, under this system, update their data on file in the Bureau once or twice a year when changes are effected in their salary scales and actual rates of pay. Reports for these additional classes are now issued once a year or, in a few instances, twice a year. The Bureau is developing a procedure for the publication of a significant number of these reports twice a year.

M-7 Two reports on selected benefits and working conditions were published. One covered the industrial sample, and the other related to provincial and municipal governments. These reports were based on a special telephone survey conducted in January 1979.

M-8 In addition to the major field surveys conducted by the Bureau during the year, three classes were studied in separate surveys. The first was an update of rates of pay in eight provincial and municipal police forces designed to meet the needs of the Treasury Board and of the Royal Canadian Mounted Police. The second was a report on rates of pay for university teachers and the third a study of rates of pay and related items pertaining to elected officials in the ten provinces, two territories and in eight selected municipalities. These three survey efforts

pertained to classes outside the realm of collective bargaining in the Public Service of Canada. In addition, telephone surveys of anticipated and actual recruiting rates for university and community college graduates were conducted by the Bureau using an expanded sample of ninety organizations.

M-9 During the year the Bureau surveyed two classes which are excluded from collective bargaining i.e. executives and personnel administrators. The Bureau's confidential reports on these groups are designed to meet the needs of the Treasury Board Secretariat and, for executives, those of the Privy Council Office and ultimately the Advisory Group on Executive Compensation in the Public Service. During the year work was also completed on a report emanating from the 1979 survey of personnel administrators which presented information on selected major benefits and working conditions as well as salary.

M-10 For a number of classes the Bureau obtained basic rate information already collected by other government agencies and processes it to meet Public Service needs. One such source is the Department of Labour's Wage Rate Survey with data on 153 jobs. Similarly, with the written consent of selected universities, data provided to Statistics Canada on salaries paid to university teachers are made available to the Bureau for analysis and processing.

M-11 As well as being a survey agency the Bureau serves as a central reference point for those seeking certain types of information on the Public Service and responds to queries and surveys from governments and private organizations concerning classification, pay and benefits in the Public Service of Canada. More than 2,000 information requests were handled during the year.

RESEARCH ACTIVITIES

M-12 An important part of the research work of the Pay Research Bureau is linked to the regularly updated analysis of collective agreements in the federal Public Service. The Collective Agreement Analysis Manual contains a reference to every clause of every collective agreement under the Public Service Staff Relations Act, specifying in each case the Public Service bargaining unit to which each provision applies. Many of the provisions are analysed in detail with emphasis on the differences in wording and content between agreement clauses. In addition to the Manual, an annual report "Analysis of Federal Public Service Collective Agreements, January 1979" was published, summarizing the frequency of occurrence of a number of major provisions in federal Public Service agreements. Several studies provided data on the evolving incidence and trend of selected provisions of federal Public Service agreements. A number of special tabulations were also prepared on the contents of federal Public Service collective agreements in response to special requests received from both within and outside the federal Public Service.

M-13 In March of 1979, a senior officer of the Research Branch presented a paper on Cost of Living Provisions and Some of Their Implications in Labour Contracts to a conference organized under the auspices of the Management Institute, McGill University, in Montréal. A considerable amount of time continued to be spent explaining, at the invitation of labour relations groups, specific aspects of the Bureau's research program.

M-14 The "Index of Collective Agreement Cases Referred to Adjudication Under the Public Service Staff Relations Act", a report in a loose-leaf format, was updated once in the course of the year.

M-15 An arrangement has been made between the various employers and the Bureau whereby total separations from the Public Service by occupational group as a percentage of strength, are made available to the Bureau. The first such report was prepared covering the year 1979.

M-16 Reports in the Bureau's quarterly series entitled Collective Bargaining Information on the Public Service of Canada included articles on: Public Service Negotiations — The Federal Government Perspective; The Public Service Alliance of Canada and the Process of Collective Bargaining in the Public Service; and The Negotiation Process in the Federal Public Service — A Union Viewpoint. Following settlements, 61 summaries providing detailed information on changes from the previous agreements with emphasis on differences in wording between new and old agreements were published and widely distributed.

CONSULTATIVE PROCESS

M-17 In developing programs to serve collective bargaining purposes, the Bureau draws advice from an Advisory Committee on Pay Research, comprised of representatives of employers and bargaining agents under the Act and chaired by the Chairman of the Public Service Staff Relations Board. Formal consultation about the Bureau's program takes place regularly in the Advisory Committee, supplemented by frequent consultation to discuss in depth the planning and scope of particular surveys and projects and to maintain awareness of the special requirements of individual member organizations. The Bureau also attaches great importance to the views of survey participants and makes contact with them wherever possible either individually or in meetings of personnel and compensation groups where they are represented.

M-18 During the year, as a result of discussions with the Treasury Board, bargaining agents and the Research Branch of the Bureau, a procedure has been implemented to have the payroll of the bargaining units produced four months prior to the expiry date of the collective agreement. Copies are sent to the Bureau who then distributes them to the bargaining agents involved.

COOPERATIVE ARRANGEMENTS

M-19 In its survey activities the Bureau is sensitive to the workload it places on survey respondents and makes every effort to minimize duplication of effort. As outlined earlier, the Bureau makes use of data collected by other federal government agencies including Labour Canada and Statistics Canada. Similarly, the Bureau coordinates its efforts with provincial government agencies in areas of common interest. Two provinces have availed themselves of the Bureau's AUTOCODS programs and, with the agreement of the survey participants concerned, receive survey input on tape.

M-20 To fulfil its primary mission of providing Public Service agencies with quality compensation data the Bureau seeks to stay in close touch with compensation specialists in both the private and public sectors. Accordingly, in the past year the Bureau played an active role in the research activities of the Compensation Research Centre of the Conference Board in Canada, in the Montreal and Toronto Compensation Groups, the Ottawa and Toronto Personnel Associations, and on special committees and task forces within the federal government.

**SUMMARY OF REPORTS ISSUED BY THE
PAY RESEARCH BUREAU, APRIL 1, 1979 TO
MARCH 31, 1980**

M-21 During the year the Bureau issued 133 formal reports, of which 48 related to the federal Public Service and 85 to employment outside the Service. Bureau reports are classified as "Restricted" (not for publication or redistribution) intended for the use of compensation specialists and researchers, or as "In Confidence" (not to be published, and for use in recipient organizations by only those officials concerned with salary and wage administration) reserved for federal Public Service users and survey participants. The majority of Bureau reports are issued in separate English and French editions and the totals given in the following summary include both versions as well as two reports issued in bilingual format.

M-22 Reports generally present data for occupational classes in the Public Service classification and collective bargaining systems. In most cases, data from surveys were presented on industrial, regional and metropolitan bases as well as for Canada as a whole, with various statistical measures being used.

M-23 The reports issued in any one year reflect in part survey activity of the previous year as well as a large part of the survey work done in the year being reported on. The number of reports issued during the year are shown under the eight major headings which follow.

AUTOCODS 12

Various reports from this program were issued as of March 1 and August 15, 1979 and covered rates of pay and hours of work for 10 classes; engineers, physical scientists, computer systems administrators, financial administrators, draftsmen, data processors, clerks, secretaries, stenos and typists, labourers and stationary engineers.

SCIENTIFIC AND PROFESSIONAL AND TECHNICAL 34

The Bureau issued 33 reports on occupations of the scientific and professional and the technical categories based on data collected through the automated system. One other report presented data from the Wage Rate Survey.

HEALTH SERVICES

7

Data from the 1978 survey of health and related classes were published in 7 reports covering 2 classes.

ADMINISTRATIVE

8

Eight reports were issued on occupations in the administrative and foreign service and the administrative support categories. Data for these reports were obtained through the automated surveys system.

OPERATIONAL

14

One report was issued on rates of pay for police forces. The Wage Rate Survey provided data for computer printouts for ten occupational groups of this category. Other reports included the printing operations group, supervisory and non-supervisory. Also, a considerable amount of time was devoted to a study concerned with the feasibility of obtaining information on rates of pay of employees in outside organizations who performed work comparable to that of selected occupations in the General Labour and Trades Group in the federal Public Service, which had not been previously surveyed.

EMPLOYEE BENEFITS

4

Four reports presented data from the January 1, 1979 biennial survey of employee benefits and working conditions.

PUBLIC SERVICE PAY DATA

33

Twenty-seven reports, covering classes in five different categories of job classifications, provided information on the Public Service of Canada for certified bargaining agents and the Treasury Board. Five others covered personnel of separate employers. Finally there was the bilingual publication "The Composition of the Public Service of Canada".

OTHER

22

A number of other reports were issued during the year. Some were new reports in established series including: Executive Compensation, Trend and Incidence Analysis, Acting Pay, Meal Allowance on Overtime; Analysis of Federal Public Service Collective Agreements; Recruiting Rates for University and Community College Graduates; Collective bargaining Information for the Public Service of Canada; Trends in Rates of Pay in the Public Service of Canada; Rates of Pay in Industrial and Other Organizations.

APPENDIX

TABLES

- 1 Bargaining Units and Bargaining Agents
- 2 Dispute Resolution Process
- 3 Alteration in Dispute Resolution Process, 1979-80
- 4 Bargaining Units where Conciliation Board Specified
- 5 Bargaining Units where Arbitration Specified
- 6 Arbitration Referrals, 1979-80
- 7 Managerial or Confidential Exclusions, by Category: Treasury Board as Employer
- 8 Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent and Category: Treasury Board as Employer
- 9 Managerial or Confidential Exclusions, by Employer and Category: Separate Employers
- 10 Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent and Category: Separate Employers
- 11 Adjudication References, 1967-80
- 12 Conciliation, Mediation, Examination

Note: Statistical data relating to 1979-80 are as of March 31, 1980. Data relating to the number of employees, while substantially correct, are not precise. Partly because of the definition of "employee" in section 2 of the Act data on numbers of employees may differ from numbers found in other statistical reports on persons employed in the Public Service.

ABBREVIATIONS USED IN TABLES

BARGAINING AGENTS

APOC	Association of Postal Officials of Canada
CATCA	Canadian Air Traffic Control Association
CGAU	Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada
GMSG	Canadian Merchant Service Guild
CPAA	Canadian Postmasters' and Assistants' Association
CUPTE	Canadian Union of Professional and Technical Employees
CUPW	Canadian Union of Postal Workers
ESSA	Economists', Sociologists' and Statisticians' Association
DTLCE	Federal Government Dockyard Trades and Labour Council East
DTLCW	Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.)
IBEW	International Brotherhood of Electrical Workers (Local 2228)
LCUC	Letter Carriers' Union of Canada
PAFSO	Professional Association of Foreign Service Officers
PIPSG	Professional Institute of the Public Service of Canada
PSAC	Public Service Alliance of Canada
RCEA	Research Council Employees' Association
SGCT	Syndicat Général du Cinéma et de la Télévision

EMPLOYERS

CSE	Communications Security Establishment, Department of National Defence
NCPC	Northern Canada Power Commission
NFB	National Film Board
NRC	National Research Council of Canada
OAG	Office of the Auditor General
SSHRC	Social Sciences and Humanities Research Council
TB	Treasury Board

MISCELLANEOUS

S	Supervisory
NS	Non-Supervisory

**Bargaining Units and Bargaining Agents in the Public Service of Canada
(Treasury Board as employer)**

Bargaining Unit	Bargaining Agent
Actuarial Science Agriculture Architecture Biological Sciences Chemistry Commerce Computer Systems Administration Defence Scientific Service Dentistry Engineering and Land Survey Forestry Historical Research Home Economics Law Mathematics Medicine Meteorology Nursing Occupational and Physical Therapy Pharmacy Physical Science Psychology Scientific Regulation Scientific Research Social Work Veterinary Science	Professional Institute of the Public Service of Canada
Administrative Services Auditing Clerical and Regulatory Communications Correctional <ul style="list-style-type: none"> — Supervisory — Non-Supervisory Data Processing Drafting and Illustration Education Educational Support Engineering and Scientific Support Financial Administration Firefighters <ul style="list-style-type: none"> — Supervisory — Non-Supervisory 	Public Service Alliance of Canada

Bargaining Unit	Bargaining Agent
General Labour and Trades <ul style="list-style-type: none"> — Supervisory — Non-Supervisory 	
General Services <ul style="list-style-type: none"> — Supervisory — Non-Supervisory 	
General Technical	
Heating, Power & Stationary Plant Operation <ul style="list-style-type: none"> — Supervisory — Non-Supervisory 	
Hospital Services <ul style="list-style-type: none"> — Supervisory — Non-Supervisory 	
Information Services	
Library Science	
Lightkeepers <ul style="list-style-type: none"> — Supervisory — Non-Supervisory 	
Office Equipment	
Photography	
Primary Products Inspection	
Printing Operations — Supervisory	
Programme Administration	
Purchasing and Supply	
Radio Operation	
Railway Mail Clerks	
Secretarial, Stenographic, Typing	
Ships Crews <ul style="list-style-type: none"> — Supervisory — Non-Supervisory 	
Social Science Support	
Technical Inspection	
Welfare Programmes	
Aircraft Operations	Canadian Union of Professional and Technical Employees
Translation	
Foreign Affairs	Professional Association of Foreign Service Officers
Air Traffic Control	Canadian Air Traffic Control Association
Electronics	Local 2228, International Brotherhood of Electrical Workers
Ships Officers	Canadian Merchant Service Guild
Postal Operations — Supervisory	Association of Postal Officials of Canada
Postal Operations (Letter Carriers)	Letter Carriers' Union of Canada
Postal Operations (Postal Clerks)	Canadian Union of Postal Workers
Revenue Postal Operations	Canadian Postmasters and Assistants Association
Printing Operations — Non-Supervisory	Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada

Bargaining Unit	Bargaining Agent
Ship Repair, East Coast	Federal Government Dockyard Trades and Labour Council East
Ship Repair, West Coast	Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.)
Economics, Sociology & Statistics	Economists', Sociologists' and Statisticians' Association

(NATIONAL FILM BOARD AS EMPLOYER)

Administrative and Foreign Service Category	Professional Institute of the Public Service of Canada
Administrative Support Category	Syndicat Général du Cinéma et de la Télévision
Operational Category	
Technical Category	

(NATIONAL RESEARCH COUNCIL AS EMPLOYER)

Information Services	Professional Institute of the Public Service of Canada
Library Science	
Research Officers and Research Council Officers	
Translation	
Administrative Services	Research Council Employee's Association
Clerical and Office Equipment	
Computer Systems Administration	
Data Processing	
Operational Category	
— Supervisory	
— Non-Supervisory	
Secretarial, Stenographic & Typing	
Technical Category	
Purchasing and Supply	

(NORTHERN CANADA POWER COMMISSION AS EMPLOYER)

Operational Category	Public Service Alliance of Canada
— Non-Supervisory	

(COMMUNICATIONS SECURITY ESTABLISHMENT,
DEPARTMENT OF NATIONAL DEFENCE AS EMPLOYER)

Administrative and Foreign Service Category	Public Service Alliance of Canada
Administrative Support Category	
— Operators	
— Non-operators	
Operational Category	
Technical Category	

(OFFICE OF THE AUDITOR GENERAL OF CANADA AS EMPLOYER)

Operational Category	Public Service Alliance of Canada
— General Labour and Trades	
— General Services	
Administrative Support Category	
— Clerical and regulatory	
— Secretarial, Stenographic & typing	

Bargaining Unit

Bargaining Agent

Administrative and Foreign Service Category

- Administrative Service
- Financial Administration
- Purchasing and Supply

Scientific and Professional Category

- Library Science
- Auditing

Administrative and Foreign
Service Category

Public Service Alliance of Canada

- Administrative Services
- Financial Services
- Information Services
- Programme Administration
and
all employees referred to
as Grants Program Officer

Dispute Resolution Process

Certified Bargaining Agents	Approximate Number Of Employees in Bargaining Units	Number of Bargaining Units*	
Public Service Alliance of Canada	166,929	52	16C 36A
Professional Institute of the Public Service of Canada	16,093	31	6C 25A
Research Council Employees' Association	1,798	9	A
Economists', Sociologists' and Statisticians' Association	2,114	1	A
Syndicat Général du Cinéma et de la Télévision	693	3	A
Canadian Union of Professional and Technical Employees	1,538	2	C
Letter Carriers' Union of Canada	20,106	1	C
Canadian Union of Postal Workers	23,391	1	C
Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada	1,091	1	C
Canadian Air Traffic Control Association	2,092	1	C
Professional Association of Foreign Service Officers	933	1	A
Association of Postal Officials of Canada	4,086	1	A
Federal Government Dockyard Trades and Labour Council East	1,640	1	C
Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.)	948	1	C
Canadian Postmasters and Assistants' Association	8,211	1	C
Canadian Merchant Service Guild	1,261	1	C
Local 2228, International Brotherhood of Electrical Workers	2,965	1	C
TOTAL	255,889	109	33C 76A

*A — arbitration

C — conciliation board

3

Alteration in Dispute Resolution Process April 1, 1979 — March 31, 1980

Bargaining Unit	Estimated No. of Employees	Parties	Alteration*
Education	2,900	PSAC-TB	C to A
Correctional (Supervisory)	299	PSAC-TB	C to A
Correctional (Non-Supervisory)	4,117	PSAC-TB	C to A
Programme Administration	21,544	PSAC-TB	C to A
	28,860		

*A — arbitration

C — conciliation board

Bargaining Units Where Conciliation Board Specified

BARGAINING UNIT	Estimate of Number of employees	Bargaining agent
<i>Treasury Board as employer</i>		
Aircraft Operations	412	CUPTE
Air Traffic Control	2,092	CATCA
Clerical and Regulatory	47,448	PSAC
Communications	807	PSAC
Data Processing	3,004	PSAC
Electronics	2,965	IBEW (local 2228)
Engineering and Scientific Support	7,428	PSAC
General Labour and Trades		
— Supervisory	3,345	PSAC
— Non-Supervisory	15,235	PSAC
Heating Power & Stationary Plant Operations		
— Supervisory	189	PSAC
— Non-Supervisory	2,431	PSAC
Library Science	395	PSAC
Meteorology	503	PIPSC
Nursing	1,692	PIPSC
Occupational & Physical Therapy	55	PIPSC
Postal Operations (Letter Carriers)	20,106	LCUC
Postal Operations (Postal Clerks)	23,391	CUPW
Primary Products Inspection	2,685	PSAC
Printing Operations — Non-Supervisory	1,091	CGAU
Psychology	86	PIPSC
Radio Operation	1,143	PSAC
Revenue Postal Operations	8,211	CPAA
Ships Crews		
— Supervisory	507	PSAC
— Non-Supervisory	2,135	PSAC
Ships Officers	1,261	CMSG
Ship Repair (East)	1,640	DTLCE
Ship Repair (Esquimalt, B.C.)	948	DTLCW
Social Work	156	PIPSC
Translation	1,126	CUPTE
Veterinary Science	548	PIPSC
<i>Office of the Auditor General of Canada as employer</i>		
Operational Category (certain employees)	6	PSAC
<i>Northern Canada Power Commission as employer</i>		
Operational Category		
— Non-Supervisory	149	PSAC

BARGAINING UNIT	Estimate of Number of employees	Bargaining agent
<i>Social Sciences and Humanities Research Council as employer</i>		
Administrative & Foreign Service Category		
— Administrative Services		
— Financial Services		
— Information Services	38	PSAC
— Program Administration		
— Employees referred to as Grants Program Officer		
	153,228	

Bargaining Units Where Arbitration Specified

BARGAINING UNIT	Estimate of Number of employees	Bargaining agent
<i>Treasury Board as employer</i>		
Actuarial Science	20	PIPSC
Administrative Services	5,913	PSAC
Agriculture	319	PIPSC
Architecture	305	PIPSC
Auditing	2,510	PSAC
Biological Sciences	859	PIPSC
Chemistry	372	PIPSC
Commerce	1,526	PIPSC
Computer Systems Administration	2,085	PIPSC
Correctional		
— Supervisory	299	PSAC
— Non-Supervisory	4,117	PSAC
Defence Scientific Service	456	PIPSC
Dentistry	47	PIPSC
Drafting and Illustration	1,820	PSAC
Education	2,900	PSAC
Economics, Sociology & Statistics	2,114	ESSA
Educational Support	95	PSAC
Engineering & Land Survey	2,156	PIPSC
Financial Administration	2,021	PSAC
Firefighters		
— Supervisory	123	PSAC
— Non-Supervisory	1,333	PSAC
Foreign Affairs	933	PAFSO
Forestry	87	PIPSC
General Services		
— Supervisory	1,961	PSAC
— Non-Supervisory	10,277	PSAC
General Technical	2,150	PSAC
Historical Research	242	PIPSC
Home Economics	43	PIPSC
Hospital Services		
— Supervisory	183	PSAC
— Non-Supervisory	2,454	PSAC
Information Services	836	PSAC
Law	40	PIPSC
Lightkeepers		
— Supervisory	197	PSAC
— Non-Supervisory	243	PSAC
Mathematics	112	PIPSC
Medicine	229	PIPSC
Office Equipment	479	PSAC

BARGAINING UNIT	Estimate of Number of employees	Bargaining agent
<i>Treasury Board as employer</i>		
Pharmacy	70	PIPSC
Photography	175	PSAC
Physical Science	578	PIPSC
Postal Operations		
— Supervisory	4,086	APOC
Printing Operations		
— Supervisory	89	PSAC
Programme Administration	21,544	PSAC
Purchasing and Supply	1,480	PSAC
Railway Mail Clerks	29	PSAC
Scientific Regulation	431	PIPSC
Scientific Research	1,927	PIPSC
Secretarial, Stenographic & Typing	11,212	PSAC
Social Science Support	1,813	PSAC
Technical Inspection	1,203	PSAC
Welfare Programmes	1,575	PSAC
	98,068	
<i>Office of the Auditor General of Canada as employer</i>		
Administrative & Foreign Service Category		
(Certain employees)	108	PSAC
Administrative Support Category		
(Certain employees)	93	PSAC
Scientific & Professional Category	183	PSAC
	384	
<i>National Research Council as employer</i>		
Administrative Services	30	RCEA
Clerical & Office Equipment	350	RCEA
Computer Systems Administration	55	RCEA
Data Processing	21	RCEA
Information Services	32	PIPSC
Librarian Group	51	PIPSC
Operational Category		
— Supervisory	31	RCEA
— Non-Supervisory	252	RCEA
Purchasing and Supply Group	20	RCEA
Research Officer & Research Council Officer	905	PIPSC
Secretarial, Stenographic & Typing	100	RCEA
Technical Category	939	RCEA
Translation	6	PIPSC
	2,792	

BARGAINING UNIT	Estimate of Number of employees	Bargaining agent
<i>National Film Board as employer</i>		
Administrative & Foreign Service Category	155	PIPSC
Administrative Support Category	194	SGCT
Operational Category	65	SGCT
Technical Category	434	SGCT
	848	
<i>Communications Security Establishment — Department of National Defence as employer</i>		
Administrative & Foreign Service Category	323	PSAC
Administrative Support Category		
Certain employees (Operators)	50	PSAC
Administrative Support Category		
Certain employees (Non-Operators)	101	PSAC
Operational Category	19	PSAC
Technical Category	76	PSAC
	569	
TOTAL	102,661	

Arbitration Referrals 1979-80

Bargaining Units	Bargaining Agent	Employer	Between Parties	Settled		Arbitral Award	Carried over to next fiscal year
					With assistance of Mediator or a Conciliator		
Carried over from 1978-79							
Librarian	PIPSC*	NRC	X				
Office Equipment	PSAC*	TB			X		
Information Services	PIPSC*	NRC				X	
Administrative & Foreign Service Category	PSAC*	CSE				X	
Secretarial, Stenographic & Typing	PSAC*	TB				X	
Auditing	PSAC	TB				X	
Administrative Services	PSAC*	TB	X				
Purchasing & Supply	PSAC*	TB				X	
Dentistry	PIPSC*	TB				X	
Historical Research	PIPSC*	TB				X	
Computer Systems							
Administration	PIPSC*	TB				X	
Scientific Regulation	PIPSC*	TB				X	
Filed in 1979-80							
Information Services	PSAC*	TB				X	
General Technical, Social Sc., Tech. Inspection	PSAC*	TB				X	
Welfare Programmes	PSAC*	TB				X	
Pharmacy	PIPSC*	TB	X				
Actuarial Science	PIPSC*	TB				X	
Physical Science	PIPSC*	TB			X		
Financial Administration	PSAC*	TB				X	
Architecture & Town Planning	PIPSC*	TB				X	
Mathematics	PIPSC*	TB				X	
Printing Operations (Sup)	PSAC*	TB				X	
Economics, Sociology & Statistics	ESSA*	TB				X	
Secretarial, Stenographic & Typing	RCEA*	NRC				X	
Translation	RCEA*	NRC				X	
Correctional (Sup. and Non-Sup.)	PSAC*	TB				X	
Auditing	PSAC*	TB				X	
Commerce	PIPSC*	TB					X
Secretarial, Stenographic & Typing	PSAC*	TB					X
Purchasing & Supply	PSAC	TB*					X
Office Equipment	PSAC*	TB					X
Programme Administration	PSAC	TB*					X

*Indicates party requesting arbitration

**Managerial or Confidential Exclusions, by Category
Treasury Board as Employer**

Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees	Number of Employees Excluded	% Excluded
Scientific & Professional	28	19,252	2,471	12.84
Administrative & Foreign Service	10	39,039	7,507	19.23
Technical	13	25,242	766	3.30
Administrative Support	5	62,950	5,739	9.12
Operational	25	104,620	381	0.36
TOTAL	81	251,103	16,864	6.72

**Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent and Category
Treasury Board as employer**

Bargaining Agent	Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees	Number of Employees Excluded	% Excluded
PIPSC	Scientific & Prof.	24	11,222	1,645	14.52
	Admin. & Foreign Ser.	2	3,611	287	7.95
PSAC	Scientific & Prof.	3	5,805	667	11.49
	Admin. & Foreign Ser.	6	33,369	6,825	20.45
	Technical	9	18,512	458	2.47
	Admin. Support	5	62,950	5,139	9.12
	Operational	18	45,147	238	0.53
PAFSO	Admin. & Foreign Ser.	1	933	289	30.98
CATCA	Technical	1	2,092	89	4.25
IBEW	Technical	1	2,965	79	2.66
local 2228					
CMSG	Technical	1	1,261	104	8.25
APOC	Operational	1	4,086	38	0.93
CPAAC	Operational	1	8,211	0	0.00
CGAU	Operational	1	1,091	13	1.19
DTLCE	Operational	1	1,690	58	3.54
DTLCW	Operational	1	948	34	3.59
LCUC	Operational	1	20,106	0	0.00
CUPW	Operational	1	23,391	0	0.00
ESSA	Scientific & Prof.	1	2,114	159	7.52
CUPTE	Admin. & Foreign Ser.	1	1,126	106	9.41
CUPTE	Technical	1	412	36	8.74
TOTAL		81	251,103	16,864	6.72

**Managerial or Confidential Exclusions, by Employer and Category
Separate Employers**

Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees	Number of Employees Excluded	% Excluded
NATIONAL FILM BOARD				
Administrative & Foreign Serv.	1	155	18	11.61
Technical	1	434	18	4.15
Administrative Support	1	194	45	23.20
Operational	1	65	0	0.00
TOTAL	4	848	81	9.55
NATIONAL RESEARCH COUNCIL				
Scientific & Professional	2	956	27	2.82
Administrative & Foreign Serv.	5	143	25	17.48
Technical	1	939	6	0.64
Administrative Support	3	471	59	12.53
Operational	2	283	0	0.00
TOTAL	13	2,792	117	4.19
NORTHERN CANADA POWER COMMISSION				
Operational Category Non-Supervisory	1	149	0	0.00
COMMUNICATIONS SECURITY ESTABLISHMENT DEPARTMENT OF NATIONAL DEFENCE				
Administrative & Foreign Serv.	1	323	14	4.33
Technical	1	76	0	0.00
Administrative Support (Operators)	1	50	0	0.00
Administrative Support (Non-Operators)	1	101	12	11.88
Operational	1	19	0	0.00
TOTAL	5	569	26	4.57
OFFICE OF THE AUDITOR GENERAL				
Scientific & Professional	1	183	49	26.78
Administrative & Foreign Serv.	1	108	10	9.26
Administrative Support	1	93	30	32.26
Operational	1	6	1	16.67
TOTAL	4	390	90	23.08
SOCIAL SCIENCES AND HUMANITIES RESEARCH COUNCIL				
Administrative & Foreign Serv.	1	38	11	28.95

**Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent and Category
Separate Employers**

Bargaining Agent	Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees	Number of Employees Excluded	% Excluded
NATIONAL FILM BOARD					
PIPSC	Admin. & Foreign Ser.	1	155	18	11.61
SGCT	Technical	1	434	18	4.15
SGCT	Admin. Support	1	194	45	23.20
SGCT	Operational	1	65	0	0.00
TOTAL		4	848	81	9.55
NATIONAL RESEARCH COUNCIL					
PIPSC	Scientific & Prof.	2	956	27	2.82
PIPSC	Admin. & Foreign Serv.	2	38	1	2.63
RCEA	Admin. & Foreign Serv.	3	105	24	22.86
RCEA	Technical	1	939	6	0.64
RCEA	Admin. Support	3	471	59	12.53
RCEA	Operational	2	283	0	0.00
TOTAL		13	2,792	117	4.19
NORTHERN CANADA POWER COMMISSION					
PSAC	Operational Category Non-Supervisory	1	149	0	0.00
COMMUNICATIONS SECURITY ESTABLISHMENT, DEPARTMENT OF NATIONAL DEFENCE					
PSAC	Admin. & Foreign Serv.	1	323	14	4.33
PSAC	Technical	1	76	0	0.00
PSAC	Admin. Support (Operators)	1	50	0	0.00
PSAC	Admin. Support (Non-Operators)	1	101	12	11.88
PSAC	Operational	1	19	0	0.00
TOTAL		5	569	26	4.57
OFFICE OF THE AUDITOR GENERAL					
PSAC	Scientific & Prof.	1	183	49	26.78
PSAC	Admin. & Foreign Serv.	1	108	10	9.26
PSAC	Admin. Support	1	93	30	32.26
PSAC	Operational	1	6	1	16.67
TOTAL		4	390	90	23.08
SOCIAL SCIENCES AND HUMANITIES RESEARCH COUNCIL					
PSAC	Admin. & Foreign Serv.	1	38	11	28.95

Adjudication References, 1967-1980

	Interpretations para. 91(1)(a)	Discipline para. 91(1)(b)	Party & Party Sec. 98	Total
1967-68	—	38	—	38
1968-69	18	46	2	66
1969-70	95	45	6	146
1970-71	153	22	4	179
1971-72	142	29	7	178
1972-73	114	46	16	176
1973-74	459	243	17	719
1974-75	363	89	14	466
1975-76	231	208	17	456
1976-77	492	155	59	706
1977-78	380	211	119	710
1978-79	1,926	424	14	2,364
1979-80	1,982	771	64	2,817
TOTAL	6,355	2,327	339	9,021

Conciliation, Mediation, Examination

	1979-80	1978-79
A. Conciliation Boards		
Requests:		
— from employers	1	2
— from bargaining agents	6	10
TOTAL	7	12
Requests withdrawn	1	2
Settlements reached during conciliation	1	5
Reports issued	2	7
Reports pending	3	1e
TOTAL	7	15a
B. Conciliators		
Requests:		
— from employers	2	7
— from bargaining agents	5	5
TOTAL	7	12
Settlements reached during conciliation	1	7
Settlements reached following conciliation	—	4
Referred to Conciliation Board	4g	1
Referred to Arbitration Board	1	2
Referred to Mediator	—	1
No appointment made	1	—
TOTAL	7	14b
C. Mediators		
Number of appointments made	10f	11c
Settlements reached during mediation	3	3
Settlements reached following mediation	1	3
Referred to Conciliation Board	—	—
Referred to Arbitration Board	6h	4
No further reference	—	1d
D. Completed Examinations	38	16
E. Complaints		
Complaints where officer assisted	13	3
Subsequently referred to Board	6	3
Resolved	5	—
Pending	2	—

a Includes three (3) carried over from 1977-78

b Includes two (2) carried over from 1977-78

c Includes two (2) Mediation Panels

d Refers to section 79 (safety and security designations) issue requiring Board hearings

e Parties reached agreement without appointment of conciliation board

f Includes Mediator/Arbitrator E. Hall

g Issues in dispute reduced in 2 cases

h Issues in dispute reduced in 2 cases

Renvois à l'arbitrage, de 1967 à 1980

Année	Questions d'interprétation A1.91(1)a)	Questions disciplinaires A1.91(1)b)	Accusations d'une partie contre l'autre, art. 98	Total
1967-1968	—	38	—	38
1968-1969	18	46	2	66
1969-1970	95	45	6	146
1970-1971	153	22	4	179
1971-1972	142	29	7	178
1972-1973	114	46	16	176
1973-1974	459	243	17	719
1974-1975	363	89	14	466
1975-1976	231	208	17	456
1976-1977	492	155	59	706
1977-1978	380	211	119	710
1978-1979	1,926	424	14	2,364
1979-1980	1,982	771	64	2,817
TOTAL	6,355	2,327	339	9,021

Agent	Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre d'emplois	Nombre d'emplois exclus	Pourcentage d'emplois exclus
BUREAU DU VÉRIFICATEUR					
AGÉNT					
AFPC	Scientifique et	1	183	49	26.78
AFPC	professionnelle				
AFPC	Administration et service	1	108	10	9.26
	extérieur				
AFPC	Soutien administratif	1	93	30	32.26
AFPC	Exploitation	1	6	1	16.67
TOTAL					
		4	390	90	23.08
CONSEIL DE RECHERCHES EN					
SCIENCES HUMAINES					
AFPC	Administration et service	1	38	11	28.95
	extérieur				

Employés exclus en tant que proposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles, par agent négociateur et par catégorie (employeurs distincts)

Agent négociateur	Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre d'employés d'approximatif	Nombre d'employés exclus	Pourcentage d'employés exclus
OFFICE NATIONAL DU FILM	IPFPC Administration et service	1	155	18	11.61
	SGCT extérieur	1	434	18	4.15
	SGCT Technique	1	194	45	23.20
	SGCT Soutien administratif	1	65	0	0.00
	SGCT Exploitation	1			
	TOTAL	4	848	81	9.55
CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES	IPFPC Scientifique et	2	956	27	2.82
	IPFPC Administration et service	2	38	1	2.63
	AECR extérieur	2	105	24	22.86
	AECR Administration et service	3	939	6	0.64
	AECR Technique	3	471	59	12.53
	AECR Soutien administratif	2	283	0	0.00
	AECR Exploitation	13	2,792	117	4.19
	TOTAL	13	2,792	117	4.19
COMMISSION D'ÉNERGIE DU NORD CANADIEN	AFFC Exploitation	1	149	0	0.00
	non-surveillants	1			
	CENTRE DE LA SÉCURITÉ DES				
	TÉLÉCOMMUNICATIONS,				
	MINISTÈRE DE LA DÉFENSE				
	NATIONALE				
	AFFC Administration et service	1	323	14	4.33
	AFFC extérieur	1	76	0	0.00
	AFFC Technique	1	50	0	0.00
	AFFC Soutien administratif (opérateurs)	1	101	12	11.88
TOTAL	AFFC Soutien administratif (non-opérateurs)	1	19	0	0.00
	AFFC Exploitation	5	569	26	4.57
	TOTAL	5	569	26	4.57

Employés exclus en tant que préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles,
par employeur et par catégorie (employeurs distincts)

Employeurs distincts	Nombre	Nombre d'unités de négociation	Nombre d'employés	Nombre d'employés exclus	Pourcentage d'employés exclus
OFFICE NATIONAL DU FILM	1	1	155	18	11.61
Administration et service extérieur	1	1	434	18	4.15
Technique	1	1	194	45	23.20
Soutien administratif	1	1	65	0	0.00
Exploitation	1	1	848	81	9.55
TOTAL	4				
CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES	2	2	956	27	2.82
Scientifique et professionnelle	2	2	956	27	2.82
Administration et service extérieur	5	5	143	25	17.48
Technique	1	1	939	6	0.64
Soutien administratif	3	3	471	59	12.53
Exploitation	2	2	283	0	0.00
TOTAL	13		2,792	117	4.19
COMMISSION D'ÉNERGIE DU NORD CANADIEN	1	1	149	0	0.00
Exploitation (non-surveillants)	1	1	149	0	0.00
CENTRE DE LA SÉCURITÉ DES TÉLÉCOMMUNICATIONS					
MINISTÈRE DE LA DÉFENSE					
NATIONALE	1	1	323	14	4.33
Administration et service extérieur	1	1	76	0	0.00
Technique	1	1	50	0	0.00
Soutien administratif (opérateurs)	1	1	101	12	11.88
Exploitation (non-opérateurs)	1	1	19	0	0.00
TOTAL	5		569	26	4.57
BUREAU DU VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL	1	1	183	49	26.78
Scientifique et professionnelle	1	1	108	10	9.26
Administration et service extérieur	1	1	93	30	32.26
Soutien administratif	1	1	6	1	16.67
Exploitation	4		390	90	23.08
TOTAL	4				
CONSEIL DE RECHERCHES EN SCIENCES HUMAINES	1	1	38	11	28.95
Administration et service extérieur	1	1	38	11	28.95

**Employés exclus en tant que préposés à la gestion ou à
des fonctions confidentielles, par catégorie
(employeur: le Conseil du Trésor)**

Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre d'employés d'approximatif	Nombre d'employés exclus	Pourcentage d'employés exclus
Scientifique et professionnelle	28	19,252	2,471	12.84
Administration et service extérieur	10	39,039	7,507	19.23
Technique	13	25,242	766	3.30
Soutien administratif	5	62,950	5,739	9.12
Exploitation	25	104,620	381	0.36
TOTAL	81	251,103	16,864	6.72

**Employés exclus en tant que préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles,
par agent négociateur et par catégorie
(employeur: le Conseil du Trésor)**

Agent négociateur	Nombre d'unités de négociation	Nombre d'employés d'approximatif	Nombre d'employés exclus	Pourcentage d'employés exclus
----------------------	--------------------------------------	--	--------------------------------	-------------------------------------

IPFPC	Scientifique et professionnelle	24	11,222	1,645	14.52
AFPC	Scientifique et professionnelle	3	5,805	667	11.49
AFPC	Administration et serv. ext.	6	33,361	6,825	20.45
	Technique	9	18,512	458	2.47
	Soutien administratif	5	62,950	5,139	9.12
APASE	Exploitation	18	45,147	238	0.53
APASE	Administration et serv. ext.	1	933	289	30.98
ACCTA	Technique	1	2,092	89	4.25
FIOE	Technique	1	2,965	79	2.66
section locale					
2228					
GMMC	Technique	1	1,261	104	8.25
AOPC	Exploitation	1	4,086	38	0.93
ACMPA	Exploitation	1	8,211	0	0.00
CUAG	Exploitation	1	1,091	13	1.19
CMTCME	Exploitation	1	1,690	58	3.54
CMTCMO	Exploitation	1	948	34	3.59
UFC	Exploitation	1	20,106	0	0.00
SPC	Exploitation	1	23,391	0	0.00
AESS	Scientifique et professionnelle	1	2,114	159	7.52
SCEPT	Administration et serv. ext.	1	1,126	106	9.41
SCEPT	Technique	1	412	36	8.74
TOTAL		81	251,103	16,864	6.72

Différends renvoyés à l'arbitrage, 1979-1980

Affaires reportées à l'année suivante	Différend réglé	Unité de négociation			
		avec l'aide d'un médiateur ou d'un conciliateur	Décision arbitrale	Agent négociateur	Employeur

Affaires reportées de 1978-1979

IBibliothéconomie	IFPFC*	CNR	X		
Mécanographie	AFPFC*	CT			
Services d'information	IFPFC*	CNR			X
Catégorie de l'administration					
et du service extérieur	AFPFC*	CST			X
Secrétariat, sténographie					
et dactylographie	AFPFC*	CT			X
Vérification	AFPFC*	CT			X
Services administratifs	AFPFC*	CT			X
Achat et approvisionnement	AFPFC*	CT			X
Art dentaire	IFPFC*	CT			X
Recherche historique	IFPFC*	CT			X
Gestion des systèmes	IFPFC*	CT			X
d'ordinateurs	IFPFC*	CT			X
Réglementation scientifique	IFPFC*	CT			X

Affaires présentées en 1979-1980

Services d'information	AFPFC*	CT			X
Techniciens divers, soutien					
des sciences sociales,					
inspection technique	AFPFC*	CT			X
Programmes de bien-être					
social	AFPFC*	CT			X
Pharmacie	IFPFC*	CT			X
Actuarial	IFPFC*	CT			X
Sciences physiques	IFPFC*	CT			X
Gestion des finances	AFPFC*	CT			X
Architecture et urbanisme	IFPFC*	CT			X
Mathématiques	IFPFC*	CT			X
Services d'imprimerie					
(surveillants)	AFPFC*	CT			X
Economique, sociologie					
et statistique	AESS	CT			X
Secrétariat, sténographie					
et dactylographie	AECR*	CNR			X
Traduction					
Services correctionnels					
(surveillants et					
non-surveillants)	AFPFC*	CT			X
Vérification	AFPFC*	CT			X
Commerce	IFPFC*	CT			X
Secrétariat, sténographie					
et dactylographie	AFPFC*	CT			X
Achat et approvisionnement	AFPFC*	CT*			X
Mécanographie	AFPFC*	CT			X
Administration des					
programmes	AFPFC	CT*			X

*Indique quelle partie a demandé l'arbitrage.

UNITÉ DE NÉGOCIATION		Nombre approximatif d'employés	Agent négociateur
Catégorie du soutien administratif		194	SGCT
Catégorie technique		434	SGCT
848			
<i>Employeur: le Centre de la sécurité des télécom- munications, ministère de la Défense nationale</i>			
Catégorie de l'administration et du service extérieur		323	AFPC
Catégorie de l'exploitation		19	AFPC
Catégorie du soutien administratif			
certains employés (non-opérateurs)		101	AFPC
Catégorie du soutien administratif			
certains employés (opérateurs)		50	AFPC
Catégorie technique		76	AFPC
569			
TOTAL		102,661	

UNITÉ DE NÉGOCIATION		Agent négociateur	
Nombre	d'employés	approximatif	
<i>Employeur: le Conseil du Trésor</i>			
Services correctionnels	299	AFFC	
— surveillants			
— non-surveillants	4,117	AFFC	
Services d'imprimerie			
— surveillants	89	AFFC	
Services d'information			
— surveillants	836	AFFC	
Services divers			
— surveillants	1,961	AFFC	
— non-surveillants	10,277	AFFC	
Services hospitaliers			
— surveillants	183	AFFC	
— non-surveillants	2,454	AFFC	
Services scientifiques de la défense	456	IPFPC	
Soutien de l'enseignement	95	AFFC	
Soutien des sciences sociales	1,813	AFFC	
Techniciens divers	2,150	AFFC	
Vérification	2,510	AFFC	
<i>Employeur: le Bureau de vérificateur général du Canada</i>			
Catégorie de l'administration et du service extérieur	108	AFFC	
service extérieur (certains employés)			
Catégorie du soutien administratif			
(certains employés)	93	AFFC	
Catégorie scientifique et professionnelle	183	AFFC	
<i>Employeur: le Conseil national de recherches</i>			
Achat et approvisionnement	20	AECR	
Agents de recherches et agents			
du Conseil de recherches	905	IPFPC	
Bibliothéconomie			
Catégorie de l'exploitation			
— surveillants	31	AECR	
— non-surveillants	252	AECR	
Catégorie technique	939	AECR	
Commis et mécanographie	350	AECR	
Gestion des systèmes d'ordinateurs	55	AECR	
Services administratifs	30	AECR	
Services d'information	32	IPFPC	
Secrétariat, sténographie et dactylographie	100	AECR	
Traduction	6	IPFPC	
Traitement mécanique des données	21	AECR	
<i>Employeur: l'Office national du film</i>			
Catégorie de l'administration et du service extérieur	155	IPFPC	
Catégorie de l'exploitation	65	SGCT	

Unités de négociation qui ont opté pour l'arbitrage

UNITÉ DE NÉGOCIATION		Nombre approximatif d'employés	Agent négociateur
Employeur: le Conseil du Trésor			
Achat et approvisionnement	AFFC	1,480	
Actuariat	IPFPC	20	
Administration des programmes	AFFC	21,544	
Affaires extérieures	APASE	933	
Agriculture	IPFPC	319	
Architecture	IPFPC	305	
Art dentaire	IPFPC	47	
Chimie	IPFPC	372	
Commerce	IPFPC	1,526	
Commis ambulants	AFFC	29	
Dessin et illustrations	AFFC	1,820	
Droit	IPFPC	40	
Economique, sociologie et statistique	AESS	2,114	
Enseignement	AFFC	2,900	
Gardiens de phare	AFFC	197	
— surveillants	AFFC	243	
— non-surveillants	AFFC	2,156	
Génie et arpentage	IPFPC	2,021	
Gestion des finances	AFFC	2,085	
Gestion des systèmes d'ordinateurs	IPFPC	1,203	
Inspection technique	AOPC	4,086	
— surveillants	IPFPC	112	
Mathématiques	AFFC	479	
Mécanographie	IPFPC	229	
Médecine	AFFC	70	
Pharmacie	IPFPC	175	
Photographie	AFFC	123	
Pompiers	AFFC	1,333	
— surveillants	AFFC	1,575	
— non-surveillants	AFFC	242	
Recherche historique	IPFPC	1,927	
Recherche scientifique	IPFPC	431	
Réglementation scientifique	IPFPC	859	
Sciences biologiques	IPFPC	43	
Sciences domestiques	IPFPC	87	
Sciences forestières	IPFPC	578	
Sciences physiques	IPFPC	11,212	
Secrétariat, sténographie et dactylographie	AFFC	5,913	
Services administratifs	AFFC		

UNITÉ DE NÉGOCIATION		
Agent négociateur	Nombre approximatif d'employés	
<i>Employeur: Conseil de recherches en sciences humaines</i>		
<i>Catégorie de l'administration et du service extérieur</i>		
— Services administratifs		
— Services financiers		
— Services d'information		
— Administration des programmes		
— Employés désignés sous le nom d'agents		
de subventions de recherches		
AFFC	38	153,228



Unités de négociation qui ont opté pour la conciliation

UNITÉ DE NÉGOCIATION			Nombre approximatif d'employés	Agent négociateur
<i>Employeur: le Conseil du Trésor</i>				
Bibliothéconomie			395	AFFC
Bureaux de poste à commission			8,211	ACMPA
Chauffage, force motrice et opération de machines fixes			189	AFFC
— surveillants			2,431	AFFC
— non-surveillants			47,448	AFFC
Commis aux écritures et aux règlements			807	AFFC
Communications			2,092	ACCTA
Contrôle du trafic aérien			2,965	FIOE (section locale 2228)
Électronique			507	AFFC
Équipages de navires			2,135	AFFC
— surveillants			55	IPFPC
Ergothérapie et physiothérapie			2,685	AFFC
Inspection des produits primaires			3,345	AFFC
Manœuvres et hommes de métier			15,235	AFFC
— surveillants			548	IPFPC
Médecine vétérinaire			503	IPFPC
Météorologie			412	SCEPT
Navigation aérienne			1,261	GMMC
Officiers de navire			23,391	SPC
Opérations postales (commis des postes)			20,106	UFC
Psychologie			86	IPFPC
Radiotélégraphie			1,143	AFFC
Réparation des navires (côte est)			1,640	CMTOME
Réparation des navires (côte est)			948	CMTOMO
Sciences infirmières			1,692	IPFPC
Services d'imprimerie — non-surveillants			1,091	CUAG
Service social			156	IPFPC
Soutien technologique et scientifique			7,428	AFFC
Traduction			1,126	SCEPT
Traitement mécanique des données			3,004	AFFC
<i>Employeur: le Bureau du vérificateur général du Canada</i>				
Catégorie de l'exploitation (certains employés)			6	AFFC
<i>Employeur: la Commission d'énergie du Nord canadien</i>				
Catégorie de l'exploitation			149	AFFC

Modification de la méthode de règlement des différends
du 1^{er} avril 1979 au 31 mars 1980

Unité de négociation		Nombre d'employés approximatif	Parties	Modifications*
Enseignement		2,900	AFPC-CT	C à A
Services correctionnels (surveillants)		299	AFPC-CT	C à A
Services correctionnels (non-surveillants)		4,117	AFPC-CT	C à A
Administration des programmes		21,544	AFPC-CT	C à A
		28,860		

* A — arbitrage
C — conciliation

Méthode de règlement des différends

Agent négociateur accrédité	Nombre approximatif d'employés membres des unités de négociation	Nombre d'unités de négociation*
Alliance de la Fonction publique du Canada	166,929	52
Institut professionnel de la Fonction publique du Canada	16,093	31
Association des employés du Conseil de recherches statisticien(ne)s	1,798	9
Association des économistes, sociologues et	2,114	1
Syndicat général du cinéma et de la télévision	693	3
Syndicat canadien des employés professionnels et techniques	1,538	2
Union des facteurs du Canada	20,106	1
Syndicat des postiers du Canada	23,391	1
Conseil des Unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada	1,091	1
Association canadienne du contrôle du trafic aérien	2,092	1
Association professionnelle des agents du service extérieur	933	1
Association des officiers des postes du Canada	4,086	1
Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Est)	1,640	1
Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt (C.-B.))	948	1
Association canadienne des maîtres de poste et adjoins	8,211	1
Guilde de la marine marchande du Canada	1,261	1
Fraternité internationale des ouvriers en électricité (section locale 2228)	2,965	1
TOTAL	255,889	109
		33C
		76A

* A — arbitrage
C — conciliation

Unité de négociation

Agent négociateur

(EMPLOYEUR: LE BUREAU DU VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL DU CANADA)

Catégorie de l'exploitation

— Manœuvres et hommes de métier

Alliance de la Fonction publique

du Canada

— Services divers

Catégorie du soutien administratif

— Commis aux écritures et aux

règlements

— Secréariat, sténographie et

dactylographie

Catégorie de l'administration et

du service extérieur

— Services administratifs

— Gestion des finances

— Achat et approvisionnement

Catégorie scientifique et

professionnelle

— Bibliothéconomie

— Vérification

(EMPLOYEUR: CONSEIL DE RECHERCHES EN SCIENCES HUMAINES)

Catégorie de l'administration et du

service extérieur

— Services administratifs

— Services financiers

— Services d'information

— Administration des programmes

et

tous les employés désignés sous le

nom d'agents de subventions de

recherches

Unité de négociation	Agent négociateur
Services d'imprimerie — non-surveillants	Conseil des Unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada
Réparation des navires (côte est)	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Est)
Réparation des navires (côte ouest)	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt, (C.-B.))
Economique, sociologie et statistique	Association des économistes, sociologues et statisticien(ne)s
(EMPLOYEUR: L'OFFICE NATIONAL DU FILM)	
Catégorie de l'administration et du service extérieur	Institut professionnel de la Fonction publique du Canada
Catégorie du soutien administratif	Syndicat général du cinéma et de la télévision
Catégorie technique	(EMPLOYEUR: LE CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES)
Services d'information	Institut professionnel de la Fonction publique du Canada
Bibliothéconomie	Agents de recherches et agents du Conseil de recherches
Traduction	Association des employés du Conseil de recherches
Services administratifs	Commissariat des systèmes d'ordinateurs
Gestion des systèmes d'ordinateurs	Traitement mécanique des données
Catégorie de l'exploitation	— surveillants
Secrétariat, sténographie et dactylographie	— non-surveillants
Catégorie technique	Achat et approvisionnement
(EMPLOYEUR: LA COMMISSION D'ÉNERGIE DU NORD CANADIEN)	
Catégorie de l'exploitation	Alliance de la Fonction publique du Canada
— non-surveillants	
(EMPLOYEUR: LE CENTRE DE LA SÉCURITÉ DES TÉLÉCOMMUNICATIONS, MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE)	
Catégorie de l'administration	Alliance de la Fonction publique du Canada
et du service extérieur	
Catégorie du soutien administratif	
— opérateurs	
— non-opérateurs	
Catégorie de l'exploitation	
Catégorie technique	

Unité de négociation	Agent négociateur
Gestion des finances	
Inspection des produits primaires	
Inspection technique	
Manœuvres et hommes de métier	
— surveillants	
— non-surveillants	
Mécanographie	
Photographie	
Pompiers	
— surveillants	
— non-surveillants	
Programmes de bien-être social	
Radiotélégraphie	
Secrétariat, sténographie et	
dactylographie	
Services administratifs	
Services correctionnels	
— surveillants	
— non-surveillants	
Services d'information	
Services d'imprimerie — surveillants	
Services divers	
— surveillants	
— non-surveillants	
Services hospitaliers	
— surveillants	
— non-surveillants	
Soutien de l'enseignement	
Soutien des sciences sociales	
Soutien technologique et scientifique	
Techniciens divers	
Traitement mécanique des données	
Vérification	
Navigation aérienne	
Traduction	
Affaires extérieures	
Contrôle du trafic aérien	
Electronique	
Officiers de navire	
Manutention du courrier — surveillants	
Manutention du courrier (facteurs)	
Manutention du courrier (commis des postes)	
Bureaux de poste à commission	

**Unités de négociation et agents négociateurs au sein de
la Fonction publique du Canada
(Employeur: le Conseil du Trésor)**

Unité de négociation
Agent négociateur

Actuariat
Agriculture
Architecture
Art dentaire
Chimie
Commerce
Droit
Ergothérapie et physiothérapie
Génie et arpentage
Gestion des systèmes d'ordinateurs
Mathématiques
Médecine
Médecine vétérinaire
Météorologie
Pharmacie
Psychologie
Recherche historique
Recherche scientifique
Réglementation scientifique
Sciences biologiques
Sciences domestiques
Sciences forestières
Sciences infirmières
Sciences physiques
Services scientifiques de la défense
Service social

Achat et approvisionnement
Alliance de la Fonction publique
du Canada
Administration des programmes
Bibliothéconomie
Chauffage, force motrice et
opération de machines fixes
— surveillants
— non-surveillants
Commis ambulants
Commis aux écritures et aux règlements
Communications
Dessin et illustrations
Enseignement
Équipages de navires
— surveillants
— non-surveillants
Gardiens de phare
— surveillants
— non-surveillants



ABRÉVIATIONS UTILISÉES DANS LES TABLEAUX

AGENTS NÉGOCIATEURS

ACCTA	Association canadienne du contrôle du trafic aérien
ACMPA	Association canadienne des maîtres de poste et adjoints
AECR	Association des employés du Conseil de recherches
AESS	Association des économistes, sociologues et statisticien(ne)s
AFFC	Alliance de la Fonction publique du Canada
AOPC	Association des officiers des Postes du Canada
APASE	Association professionnelle des agents du service extérieur
CMTCME	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouverne- ment fédéral (Est)
CMTCMO	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouverne- ment fédéral (C.-B.)
CUAG	Conseil des Unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada
FIOE	Fraternité internationale des ouvriers en électricité (section locale 2228)
GMMC	Guilde de la marine marchande du Canada
IPFPC	Institut professionnel de la Fonction publique du Canada
SCEPT	Syndicat canadien des employés professionnels et techniques
SGCT	Syndicat général du cinéma et de la télévision
SPC	Syndicat des postiers du Canada
UFC	Union des facteurs du Canada

EMPLOYEURS

BVG	Bureau du vérificateur général
CENC	Commission d'énergie du Nord canadien
CNR	Conseil national de recherches du Canada
CRSH	Conseil de recherches en sciences humaines
CST	Centre de la sécurité des télécommunications (ministère de la Défense nationale)
CT	Conseil du Trésor
ONF	Office national du film
DIVERS	
S	Surveillants
NS	Non-surveillants

APPENDICE

TABLEAUX

1	Unités de négociation et agents négociateurs
2	Méthode de règlement des différends
3	Modification de la méthode de règlement des différends 1979-1980
4	Unités de négociation qui ont opté pour la conciliation
5	Unités de négociation qui ont opté pour l'arbitrage
6	Différends renvoyés à l'arbitrage, 1979-1980
7	Employés exclus en tant que préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles, par catégorie (employeur: le Conseil du Trésor)
8	Employés exclus en tant que préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles, par agent négociateur et par catégorie (employeur: le Conseil du Trésor)
9	Employés exclus en tant que préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles, par employeur et par catégorie (employeurs distincts)
10	Employés exclus en tant que préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles, par agent négociateur et par catégorie (employeurs distincts)
11	Renvois à l'arbitrage, 1967 à 1980
12	Conciliation, médiation et examens

Remarque: Les données statistiques pour l'année 1979-1980 s'arrêtent au 31 mars 1980. Les données sur le nombre d'employés, tout en étant exactes dans l'ensemble, ne sont pas précises. En raison, notamment de la définition du mot «employé» figurant à l'article 2 de la Loi, ces données peuvent en effet différer de celles qui figurent dans d'autres rapports statistiques portant sur les fonctionnaires fédéraux.

Le Bureau a publié un rapport sur les taux de rémunération des corps de police. L'enquête sur les taux de salaire a fourni les données pour les imprimés d'ordonnateur visant dix groupes professionnels de cette catégorie. D'autres rapports ont été publiés à l'égard des surveillants et des non-surveillants du groupe des services d'imprimerie. Le Bureau a également consacré une bonne partie de son temps à une étude visant à déterminer s'il était possible d'obtenir des renseignements sur les taux de rémunération des employés de l'extérieur dont le travail est comparable à celui de certaines classes du groupe des manœuvres et hommes de métier de la fonction publique fédérale et qui n'avaient pas fait auparavant l'objet d'une enquête.

AVANTAGES SOCIAUX

Quatre rapports contenant les données de l'enquête bisannuelle du 1^{er} janvier 1979 sur les avantages sociaux et les conditions de travail ont été publiés.

DONNÉES SUR LA RÉMUNÉRATION DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Vingt-sept rapports destinés aux agents négociateurs accrédités et au Conseil du Trésor et visant des classes comprises dans cinq catégories professionnelles ont été présentés des données sur la fonction publique du Canada. Cinq autres rapports ont porté sur les employés travaillant pour des employeurs distincts. Enfin, un rapport bilingue sur la composition de la fonction publique du Canada a été publié.

AUTRES RAPPORTS

D'autres rapports ont été publiés au cours de l'année. Dans certains cas, il s'agissait de nouveaux rapports faisant partie de séries établies, par exemple: Rémunération du personnel de direction, Analyse de tendances et de fréquence, Rémunération provisoire, Allocation de repas pendant les heures supplémentaires, Analyse des conventions collectives dans la fonction publique fédérale; Taux de début des diplômés des universités, des CEGEP et des collèges communautaires; Renseignements sur la négociation collective dans la fonction publique du Canada; Tendances des taux de rémunération dans la fonction publique du Canada; Taux de rémunération dans les organismes du secteur privé et autres organismes.

rémunération) et s'adressent alors exclusivement à certaines personnes de la fonction publique et aux participants aux enquêtes. La plupart des rapports du Bureau sont publiés séparément en français et en anglais. Les totaux qui figurent dans le résumé ci-après comprennent le nombre de rapports des deux versions ainsi que deux rapports bilingues.

M-22 En règle générale, les rapports présentent des données sur les classes professionnelles comprises dans les systèmes de classification et de négociation collective de la fonction publique. Dans la plupart des cas, les données d'enquête sont présentées par secteur d'activité économique, par région et par agglomération ainsi que pour l'ensemble du Canada, à l'aide de différentes mesures statistiques.

M-23 Les rapports publiés au cours d'une année découlent en partie d'enquêtes menées l'année précédente, mais la plupart portent sur les travaux effectués pendant l'année de publication. Le nombre de ceux qui ont été publiés au cours de l'année à l'étude figure sous les huit grandes rubriques suivantes.

AUTOCODS

Divers rapports issus du programme AUTOCODS ont été publiés le 1^{er} mars et le 15 août 1979. Ils portent sur les taux de rémunération et la durée du travail de dix classes: les ingénieurs, les physiciens, les gestionnaires des systèmes d'ordinateurs, les administrateurs des finances, les dessinateurs, les préposés au traitement mécanique des données, les commis, les secrétaires, les sténographes et les dactylographes, les manoeuvres et les mécaniciens de machines fixes.

CATÉGORIE SCIENTIFIQUE ET PROFESSIONNELLE ET CATÉGORIE TECHNIQUE

Le Bureau a publié 33 rapports concernant des groupes de la catégorie scientifique et professionnelle ainsi que de la catégorie technique en se fondant sur les données recueillies à l'aide du système informatique. Un autre rapport a présenté des données tirées de l'enquête sur les taux de salaire.

SERVICES DE LA SANTÉ

Les données obtenues au cours de l'enquête de 1978 sur les classes de la santé et les classes connexes ont été publiées dans 7 rapports visant 2 classes.

ADMINISTRATION

Le Bureau a publié huit rapports sur les groupes faisant partie de la catégorie de l'administration et du service extérieur et de la catégorie du soutien administratif. Les données figurant dans ces rapports ont été obtenues à l'aide du système informatique.

consulte régulièrement et officiellement ce comité au sujet de ses programmes et de la portée de certaines enquêtes et de certains projets et pour se tenir au courant des besoins spéciaux de chaque organisme membre. Le Bureau attache aussi une grande importance à l'opinion des participants aux enquêtes. Aussi, il communique directement avec eux chaque fois que cela est possible ou rencontre leurs représentants à l'occasion de réunions d'administrateurs du personnel ou de la rémunération.

M-18 À la suite de discussions qui ont eu lieu au cours de l'année entre le Conseil du Trésor, les agents négociateurs et la Direction des recherches, des mécanismes ont été mis en place afin de permettre au Bureau d'obtenir la feuille de paie des unités de négociation quatre mois avant l'expiration de la convention collective. Le Bureau en reçoit des exemplaires et les transmet ensuite aux agents négociateurs intéressés.

ACCORDS DE COLLABORATION

M-19 Conscient de la charge de travail que ces enquêtes imposent aux organismes participants, le Bureau essaie par tous les moyens de réduire le chevauchement des tâches. Aussi, il utilise les données recueillies par d'autres organismes fédéraux tels que le ministère du Travail et Statistique Canada, comme il est mentionné précédemment, et il travaille en collaboration avec les administrations provinciales dans les domaines d'intérêt commun. Deux provinces profitent des programmes AUTOCODS du Bureau et, avec l'accord des organismes participants, reçoivent des données d'enquête enregistrées sur bandes.

M-20 Pour remplir sa mission première, qui est de fournir aux organismes de la fonction publique des données de qualité sur la rémunération, le Bureau entretient d'étroites relations avec les spécialistes de la rémunération du secteur public et du secteur privé. Ainsi, au cours de l'année écoulée, le Bureau a participé activement aux travaux de recherches effectués par le Centre de recherches sur la rémunération du Conference Board du Canada et a également joué un rôle actif auprès des groupes d'étude sur la rémunération de Montréal et de Toronto, des associations de personnel d'Ottawa et de Toronto ainsi que des comités spéciaux et des groupes de travail de l'administration fédérale.

RÉSUMÉ DES RAPPORTS PUBLIÉS PAR LE BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRANSPORTS DU 1^{er} AVRIL 1979 AU 31 MARS 1980

M-21 Au cours de l'année, le Bureau a publié 133 rapports officiels, dont 48 avaient trait à la fonction publique fédérale et 85 aux autres secteurs d'emploi. Ces rapports portent soit la mention «diffusion restreinte» (non destinés à la publication ou à la redistribution) et s'adressent alors aux spécialistes et aux chercheurs du domaine de la rémunération, soit la mention «avec réserve» (non destinés à la publication et réservés, au sein des organismes qui les reçoivent, aux personnes directement chargées de l'administration des salaires et de la

CONSULTATION

des conventions collectives renvoie le lecteur à toutes les clauses de chaque convention conclue en vertu de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique et précise l'unité de négociation à laquelle s'applique chaque disposition. Un grand nombre de dispositions sont analysées en détail et les différences qui existent entre les conventions sont signalées. En plus de ce recueil, le Bureau a publié un rapport annuel intitulé «Analyse des conventions collectives dans la fonction publique fédérale, janvier 1979». Ce rapport fait état de la fréquence de certaines dispositions importantes qui se retrouvent dans les conventions collectives en vigueur dans la fonction publique. Des études visant à fournir des données sur l'évolution de la fréquence et des tendances de certaines dispositions de ces conventions ont également été effectuées. Enfin, pour répondre à des demandes spéciales provenant tant de la fonction publique fédérale que de l'extérieur, le Bureau a dressé un certain nombre de tableaux portant sur les dispositions des conventions collectives conclues dans la fonction publique.

M-13 En mars 1979, un cadre supérieur de la Direction des recherches a fait un exposé sur «Les clauses d'indemnité de vie chère et quelques-unes de leurs répercussions sur les conventions collectives» au cours d'une conférence organisée par le Management Institute de l'Université McGill, à Montréal. Comme par le passé, le Bureau s'est employé à expliquer des aspects précis de son programme de recherche, à l'invitation de groupes œuvrant dans le domaine des relations de travail.

M-14 Le «Répertoire des affaires renvoyées à l'arbitrage aux termes de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique — Conventions collectives», qui est présenté sous forme de cahier à feuilles mobiles, a été mis à jour au cours de l'année.

M-15 Aux termes d'une entente intervenue avec les différents employeurs, les données sur le pourcentage des départs enregistrés au sein de la fonction publique, par groupe professionnel, sont mises à la disposition du Bureau. Le premier rapport établi à partir de ces données porte sur l'année 1979.

M-16 Dans ses rapports trimestriels intitulés «Renseignements sur la négociation collective dans la fonction publique», le Bureau a présenté les articles suivants: Les négociations dans la fonction publique — Le point de vue du gouvernement fédéral; l'Alliance de la Fonction publique du Canada et le processus de la négociation collective dans la fonction publique; et Le processus de la négociation dans la fonction publique fédérale d'un point de vue syndical. Le Bureau a également établi et diffusé 61 résumés d'entente dans lesquels il présente le détail des modifications apportées à chaque convention collective tout en soulignant les différences existant entre les nouvelles et les anciennes dispositions.

M-17 Lorsqu'il élabore des programmes destinés à faciliter la négociation collective, le Bureau demande l'avis du Comité consultatif de recherches sur les traitements, qui est composé de représentants des employeurs et des agents négociateurs assujettis à la Loi et dont les travaux sont dirigés par le président de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique. Le Bureau

M-7 Deux rapports sur certains avantages sociaux et sur certaines conditions de travail ont été publiés. L'un a trait au secteur d'activité économique, et l'autre aux administrations provinciales et municipales. Ces rapports ont été établis à la suite d'une enquête spéciale menée par téléphone en janvier 1979.

M-8 En plus des principales enquêtes que le Bureau a effectuées sur place au cours de l'année, trois classes ont fait l'objet d'études distinctes. La première, une mise à jour des taux de rémunération accordés dans huit corps de police provinciaux et la Gendarmerie royale du Canada. La deuxième étude a porté sur les taux de rémunération des professeurs d'université, et la troisième sur les taux de rémunération et les autres avantages pécuniaires dont bénéficiaient les représentants élus des dix provinces, des deux territoires et de huit municipalités. Ces trois études visaient des classes auxquelles le processus de la négociation collective dans la fonction publique du Canada ne s'applique pas. De plus, le Bureau a mené des enquêtes par téléphone, auprès d'un échantillon élargi de 90 organismes, sur les taux de début prévus et réels des diplômés des universités, des CEGEP et des collèges communautaires.

M-9 Au cours de l'année, le Bureau a mené des enquêtes sur deux classes exclues de la négociation collective à savoir le personnel de direction et les administrateurs du personnel. Les rapports confidentiels du Bureau à l'égard de ces groupes sont destinés à répondre aux besoins du Secrétariat du Conseil du Trésor et, en ce qui a trait au personnel de direction, à ceux du Conseil privé et, finalement, du Groupe consultatif de la rémunération du personnel de direction dans la Fonction publique du Canada. Au cours de l'année, le Bureau a également terminé un rapport résultant de l'enquête de 1979 sur les administrateurs du personnel, rapport présentant des renseignements sur les principaux avantages sociaux et conditions de travail ainsi que sur les salaires.

M-10 Pour un certain nombre de classes, le Bureau obtient des données salariales de base déjà recueillies par d'autres organismes gouvernementaux et il les traite pour répondre aux besoins de la fonction publique. Par exemple, l'enquête sur les taux de salaire effectuée par le ministère du Travail constitue l'une des sources de données sur 153 emplois. De même, avec le consentement écrit de certaines universités, les données fournies à Statistique Canada sur les salaires versés aux professeurs d'université sont mises à la disposition du Bureau qui les analyse et les traite.

M-11 En plus d'effectuer des enquêtes, le Bureau sert également de centre de consultation et d'information sur la fonction publique. Ainsi, il a répondu cette année à plus de 2 000 demandes de renseignements et questionnaires d'enquête émanant des administrations publiques et des organismes privés et concernant la classification, la rémunération et les avantages sociaux dans la fonction publique du Canada.

TRAVAUX DE RECHERCHE

M-12 Une partie importante du travail de recherche du Bureau de recherches sur les traitements porte sur l'analyse, régulièrement mise à jour, des conventions collectives conclues dans la fonction publique fédérale. Le Recueil d'analyses

rémunération d'un grand nombre d'organismes, dont les entreprises, les universités et les syndicats du secteur privé, peuvent avoir accès à des données statistiques utiles provenant des principales enquêtes du Bureau.

PROGRAMME D'ENQUÊTES

M-4 Dans le cadre de son programme, le Bureau effectue lui-même des enquêtes sur place, recueille des renseignements par la poste ou par téléphone et traite certaines données obtenues par d'autres organismes de la fonction publique. Au cours de l'année, le Bureau a mené des enquêtes dans tout le Canada auprès de plus de 750 organismes dont plusieurs ont participé à trois ou quatre études. Le Bureau a tenu près de 750 entrevues au cours des différentes enquêtes menées sur place. Il a obtenu des données sur les taux de rémunération accordés à 43 classes ou groupes professionnels, ainsi que sur douze avantages sociaux et conditions de travail applicables aux cadres professionnels, aux employés de bureau et aux employés hors bureau. Les rapports publiés au cours de l'année à l'étude portent sur des enquêtes menées l'année précédente et au cours de l'année 1979-1980. Un aperçu du contenu des rapports est donné à partir du paragraphe M-21.

M-5 Une grande partie des données sur les taux de rémunération sont obtenues au moyen d'un système informatique englobant les classes du programme AUTOCODS et celles pour lesquelles les données étaient auparavant recueillies au cours de deux enquêtes générales menées sur place. Dans le cadre du programme AUTOCODS, des rapports sur 10 classes professionnelles, établis à partir de données fournies par 200 organismes, sont publiés deux fois par année. Ce programme continue de recevoir un accueil très favorable, surtout parce qu'il permet d'obtenir un taux très élevé de données à jour fondées sur un appariement minutieux des postes. De plus, grâce à la souplesse de la technique d'enquête employée, le Bureau est à même de satisfaire rapidement aux demandes changeantes des parties à la négociation collective dans la fonction publique fédérale et aussi d'établir, à partir de la banque de données, des tableaux mécanographiques spéciaux aux besoins particuliers des utilisateurs. Soixante de ces tableaux ont été produits au cours de l'année.

M-6 En raison du succès du programme AUTOCODS, le Bureau utilise cette technique particulière pour recueillir des données sur d'autres groupes professionnels. Au cours de l'année précédente, le Bureau a instauré un système informatique de collecte de données sur 21 classes pour lesquelles les renseignements étaient auparavant recueillis au cours d'enquêtes générales sur place visant les groupes de la catégorie scientifique et professionnelle, de la catégorie technique, de la catégorie de l'administration et du service extérieur, et de la catégorie du soutien administratif. Ce système a été perfectionné et consolidé au cours de l'année de référence. Une ou deux fois par année, les organismes participants qui apportent des modifications aux échelles salariales ou aux taux de rémunération réels mettent à jour les données qu'ils ont versées au fichier du Bureau. À l'heure actuelle, les rapports sur les classes susmentionnées sont publiés annuellement ou, dans quelques cas, deux fois l'an. Le Bureau est en train d'établir des mécanismes en vue de publier un grand nombre de ces rapports deux fois l'an.



BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS

INTRODUCTION

M-1 Le Bureau de recherches sur les traitements, une composante de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique, constitue une source indépendante et objective de renseignements sur les taux de rémunération et les conditions de travail des classes professionnelles ne faisant pas partie de la fonction publique du Canada et dont les tâches sont semblables ou comparables à celles des fonctionnaires fédéraux. Ces renseignements sont avant tout destinés à répondre aux besoins des employeurs et des agents négociateurs dans le cadre de la procédure de négociation collective établie par la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. La majeure partie des renseignements les plus pertinents sont recueillis directement par les agents du Bureau au cours des «enquêtes sur place». Munis de tous les détails sur les postes des fonctionnaires fédéraux, les agents du Bureau cherchent à obtenir, au cours de ces enquêtes, des renseignements sur la rémunération et sur les avantages sociaux offerts à l'extérieur de la fonction publique pour des postes comparables. Depuis quelques années, le Bureau a de plus en plus recouru à des techniques automatisées pour la mise à jour périodique de ses données sur la rémunération. La méthode utilisée est décrite plus loin au paragraphe portant sur le programme AUTOCODS, lequel désigne le Système informatique de collecte des données sur la rémunération.

M-2 L'activité du Bureau porte sur un grand nombre de catégories professionnelles, y compris sur le personnel de direction et les cadres supérieurs. Les renseignements sont obtenus principalement au moyen d'enquêtes effectuées dans le secteur privé, mais aussi auprès des administrations provinciales et municipales et d'autres organismes publics tels que les sociétés d'Etat. Les rapports d'enquête sont envoyés à titre confidentiel aux agents négociateurs intéressés et aux employeurs de la fonction publique; et les organismes participants en reçoivent aussi un exemplaire portant la mention «avec réserve». Les conciliateurs, les médiateurs et les membres des commissions d'arbitrage régis par la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique reçoivent également un exemplaire de certains rapports au besoin.

M-3 Pour répondre à la demande croissante des organismes non participants désireux de recevoir ses rapports, le Bureau a maintenu pour politique de diffuser le plus largement possible, sous une forme spéciale, les données recueillies au cours de diverses enquêtes. Ainsi, les cadres et les spécialistes de la

¹² *Barbara Robb*, dossier de la Commission n° 166-2-5394, 24 octobre 1979.
¹³ *Le procureur général c. Grégoire*, [1978] 2 C.F. 11.

pour toutes les heures de travail effectuées. L'arbitre s'est fondé sur des précédents traitant de situations semblables et dans lesquels il avait été jugé qu'une commission d'arbitrage avait compétence pour décider si l'employeur pouvait à bon droit ne pas verser à l'employé le plein salaire prévu par la convention collective, c'est-à-dire déduire de ce salaire les sommes perdues à la suite d'un vol commis par ledit employé, dans les cas où les biens en question appartenaient à l'employeur et où la responsabilité en avait été confiée à l'employé. L'arbitre a jugé¹² que, indépendamment de sa pertinence quant au fond de l'affaire, le fait que le montant du déficit avait été versé par l'employée estimant lésée plutôt que prélevé sur son salaire n'avait aucun rapport avec la question de compétence. Cette affaire était donc différente de l'affaire *Andrews* (*supra*, paragraphe L-7), où le paragraphe 95(1) de la Loi sur l'administration financière avait été appliqué. Une demande de bref de prohibition présentée en vertu de l'article 18 de la Loi sur la Cour fédérale et visant à interdire à l'arbitre de poursuivre l'instruction de l'affaire a été rejetée par la Division de première instance de la Cour fédérale. La Cour n'a pas jugé nécessaire de formuler une opinion sur la valeur de la conclusion de l'arbitre selon laquelle il avait compétence en vertu de l'alinéa 91(1)a), parce qu'elle se considérait comme liée par un jugement antérieur de la Cour d'appel¹³. Il s'agissait là d'une opération financière effectuée par un commis des Postes constituant «une mesure disciplinaire entraînant... une peine pécuniaire» et que, par conséquent, l'alinéa 91(1)b) de la Loi s'appliquait (*Le procureur général du Canada c. Larry A. Roine et la Commission des relations de travail dans la Fonction publique et Barbara J. Robb*, décision de la Cour n° T-328-80, non encore publiée).

L-7 Un employé civil du ministère de la Défense nationale a eu un accident en conduisant un véhicule appartenant à Sa Majesté. Une enquête effectuée conformément à la procédure exposée dans le décret concernant les réclamations relatives à la Défense nationale et établie en vertu de la Loi sur l'administration financière, a mené à la conclusion qu'il y avait eu négligence de la part de l'employé. Une demande de remboursement d'une partie du coût des réparations de la voiture a été envoyée à l'employé et, comme ce dernier a refusé de verser la somme demandée, le sous-procureur général, en vertu du paragraphe 95(1) de la Loi sur l'administration financière, a déterminé que l'employé devait cette somme d'argent à Sa Majesté au sens dudit paragraphe, et le Conseil du Trésor a ordonné que le montant de cette dette soit retenu à la source. L'employé a présenté un grief et l'a renvoyé à l'arbitrage en alléguant qu'il avait traité à une mesure disciplinaire. Lorsque, après une audition préliminaire, l'arbitre a jugé¹⁰ qu'elle avait compétence en vertu de l'alinéa 91(1)b) l'employeur a demandé à la Division de première instance de la Cour fédérale d'émettre un bref de prohibition pour empêcher l'arbitre de poursuivre l'instruction de l'affaire. La Cour a souligné que le droit de l'employé s'estimant lésé de recourir à l'arbitrage dépendait de l'interprétation des termes suivants de l'alinéa 91(1)b) : « mesure disciplinaire entraînant... une peine pécuniaire. » Dans son sens courant, l'expression « peine pécuniaire » signifie une perte pécuniaire due à une sanction, comme une amende. Elle ne s'applique pas à une tentative de l'employeur en vue de recouvrer les sommes perdues à cause de la négligence de l'employé. Le fait que la Couronne cherche à obtenir du fonctionnaire en cause le remboursement du coût des dommages causés par sa négligence ne peut être considéré comme l'imposition d'une sanction ni comme une mesure disciplinaire. Dans cette affaire, les mesures prises pour obtenir le remboursement en question étaient imposées par la Loi et par l'ordonnance rendue en vertu de cette Loi, et elles visaient uniquement à recouvrer ce que devait de toute évidence l'employé s'estimant lésé. La Cour a jugé que la seule conclusion raisonnable qui pouvait être tirée par l'arbitre était qu'il n'était nullement question de mesure disciplinaire dans les procédures engagées par la Couronne contre l'employé s'estimant lésé. En conséquence, le bref de prohibition a été décerné (*Le procureur général du Canada c. G. Gall Brent et la Commission des relations de travail dans la Fonction publique et P.R. Andrews*¹¹, décision de la Cour n° T-5051-79, non encore publiée).

L-8 Un déficit de \$300 a été relevé à la suite d'une opération financière effectuée par une guichetière du ministère des Postes. Il n'a pas été donné à entendre qu'il s'agissait d'un acte malhonnête de sa part. La description de son poste indiquait qu'elle était responsable des erreurs commises au cours des opérations financières. Ses supérieurs l'avaient informée que si elle ne versait pas le montant en question, il serait prélevé sur son salaire. Elle a donc versé les \$300. Aucune déduction n'avait cependant été autorisée en vertu du paragraphe 95(1) de la Loi sur l'administration financière. Elle a déposé un grief alléguant que, dans les circonstances, c'était la direction qui était responsable du déficit et qui devait le combler. Après une audition préliminaire sur la question de compétence, l'arbitre a conclu qu'en vertu de l'alinéa 91(1)a) de la Loi, il avait compétence pour déterminer qui était responsable du déficit. La convention collective prévoyait expressément que l'employée avait le droit d'être rémunérée à un taux déterminé

¹⁰Paul Andrews, dossier de la Commission n° 166-2-6040, 20 août 1979.
¹¹Cette décision a été confirmée en appel par la Cour d'appel fédérale dans *P.R. Andrews c. G. Gall Brent, la Commission des relations de travail dans la Fonction publique et le procureur général du Canada*, décision de la Cour n° A-685-79, non encore publiée.

déposé des griefs qui ont été rejetés par l'arbitre⁹ parce que les employées en cause avaient été embauchées pour une période déterminée et que leur emploi avait pris fin à l'expiration de cette période. La Cour d'appel fédérale a rejeté la demande d'examen et d'annulation de cette décision, qui avait été présentée en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale. La Cour a rejeté l'argument de l'avocat des employées portant que les deux contrats en question étaient nuis parce qu'ils avaient été conclus sans la participation du syndicat accrédité pour représenter les membres de l'unité de négociation dont faisaient partie les employées. Le droit exclusif que possède un syndicat accrédité en vertu de la Loi est celui de négocier et de conclure une convention collective. Dans cette affaire, les parties aux contrats n'avaient pas usurpé cette prérogative du syndicat accrédité, puisqu'elles n'avaient ni négocié ni conclu de convention collective. Elles ont simplement mis fin à des contrats individuels de travail à durée indéterminée pour les remplacer par des contrats à durée déterminée. La Loi les obligeait uniquement à s'abstenir de stipuler dans ces nouveaux contrats des conditions de travail différentes de celles que prévoyait la convention collective alors en vigueur. La convention collective ne prescrivait rien au sujet de la durée des contrats de travail et elle s'appliquait aussi bien aux employés engagés pour un terme fixe qu'à ceux qui étaient engagés pour un temps indéfini (*Le Borne et autres c. L'Office national du film et autres*, [1980] 1 C.F. 96).

L-6 L'employeur a demandé à la Division de première instance de la Cour fédérale de rendre un bref de prohibition enjoignant à l'arbitre et à la Commission de s'abstenir de prendre en considération le fond d'un grief renvoyé à l'arbitrage par un employé s'estimant lésé, parce que ni l'un ni l'autre n'avait compétence pour le faire. Cette demande a été agréée⁹. Le juge de la Division de première instance a indiqué que la disposition contenue dans l'alinéa 91 (1) b) de la Loi était précise, complète par elle-même et s'appliquant à tout employé assujéti ou non à une convention collective, et qu'elle était la seule disposition applicable lorsque le grief portait sur une mesure disciplinaire. L'employé s'estimant lésé a interjeté appel auprès de la Cour d'appel fédérale. L'appelant a prétendu que son grief pouvait être renvoyé à l'arbitrage parce qu'il se rapportait à l'application d'une disposition d'une convention collective. La clause pertinente de la convention, intitulée «Fardeau de la preuve», prévoyait que, dans les cas de congédiement ou de discipline, il incombait à l'employeur de prouver qu'il avait pris des dispositions pour une juste cause et que la preuve devait se limiter aux motifs exposés dans l'avis de congédiement ou de discipline communiqué à l'employé. La Cour a déclaré qu'un grief se rapportait à l'application d'une disposition d'une convention collective lorsqu'il y était précisé que l'employeur n'avait pas appliqué ou avait mal appliqué ladite disposition. Cette clause prescrivait seulement les règles de preuve qui doivent être suivies lorsqu'il y a arbitrage des griefs et ne peut être appliquée ni violée par l'employeur. Elle laisse supposer que l'employeur a le devoir de traiter ses employés avec justice, mais elle ne crée pas cette obligation. Pour ces raisons, la Cour a rejeté l'appel et s'est particulièrement abstenue de se prononcer sur les motifs que le juge de première instance avait donnés à l'appui de sa décision (*Jean-Paul Baril c. Le Procureur général du Canada et Pierre André Lachapelle et la Commission des relations de travail dans la Fonction publique*, [1980] 1 C.F. 55).

⁹Catherine Le Borne et autres, dossiers du Conseil n^{os} 166-8-3456, 3457 et 3509, 9 juin 1979.
⁹Le procureur général du Canada c. Pierre André Lachapelle et la Commission des relations de travail dans la Fonction publique et Jean-Paul Baril, [1979] 1 C.F. 377. Voir le Douzième rapport annuel, paragraphe L-16.

nécessaire était celle qui traitait des taux de traitement. La clause litigieuse de la décision arbitrale ne portait pas sur les taux de traitement mais sur la rémunération ou l'indemnité à accorder à une certaine classe d'employés dont les nominations n'avaient pas été renouvelées. L'allusion au traitement hebdomadaire avait simplement trait à une méthode de calcul de l'indemnité à accorder. Une décision arbitrale peut porter sur une augmentation ou une réduction de traitement, ou sur des questions relatives au rappel, aux heures supplémentaires, aux primes de poste, etc., mais non sur une question comme celle qui était soulevée dans cette affaire où il s'agissait de déterminer les circonstances pouvant donner lieu au versement d'une « indemnité de départ ». M. le juge Ryan a souligné que la Loi restreignait le champ de l'arbitrage aux questions pouvant être comprises dans une décision arbitrale, ce qui pouvait signifier qu'une question négociable collectivement ne pouvait pas être soumise à l'arbitrage. Il faudrait pour cela interpréter au sens large le paragraphe 70(1), mais même dans ce cas, il n'a pas jugé que l'expression « taux de traitement » figurant au paragraphe 70(1) pouvait englober l'indemnité à accorder en cas de non-renouvellement d'une nomination pour une période déterminée. La demande a été agréée et la clause en question a été supprimée de la décision arbitrale (*La Reine c. l'Alliance de la Fonction publique du Canada*, décision de la Cour n° A-362-79, non encore publiée).

L-4 Une employée avait travaillé pour l'employeur pendant une période continue de plus de six ans grâce à une série de nominations pour des périodes déterminées. À la fin de sa dernière période d'emploi, sa nomination n'a pas été renouvelée à cause d'une réduction des années-personnes attribuées dans son secteur de travail. Elle a été informée qu'aux termes des dispositions de la convention collective applicable, elle n'avait pas droit à une indemnité de départ puisqu'elle n'avait pas été « mise en disponibilité », sa période d'emploi ayant tout simplement pris fin. Elle a présenté un grief et l'a par la suite renvoyé à l'arbitrage. L'arbitre a jugé qu'il avait effectivement été mis fin à l'emploi de l'employée s'estimant lésée en raison d'un manque de travail ou de la suppression d'une fonction qui avait rendu impossible le renouvellement de sa nomination. Il a conclu qu'il y avait eu « mise en disponibilité » au sens réel et généralement admis de l'expression. L'employeur a présenté à la Cour d'appel fédérale, en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale, une demande d'examen et d'annulation de la décision de l'arbitre. La Cour a confirmé une décision antérieure dans laquelle elle avait déclaré qu'un employé embauché pour une période déterminée n'était pas mis en disponibilité lorsque sa période d'emploi expirait, puisque la cessation de son emploi à ce moment-là n'était pas due à un manque de travail mais aux conditions du contrat en vertu duquel il était embauché. Par conséquent, la Cour a décidé que l'employée s'estimant lésée n'avait pas acquis le droit à l'indemnité de départ aux termes des dispositions de la convention collective (*Sa Majesté la Reine c. Marion Zinck*, décision de la Cour n° A-384-79, non encore publiée).

L-5 Deux personnes qui avaient travaillé pour un employeur distinct pendant deux ans en vertu d'une entente verbale ont conclu avec cet employeur un nouveau contrat écrit pour une période déterminée. Peu avant l'expiration de ce contrat, elles ont été informées qu'elles ne seraient pas réembauchées. Elles ont

embauche des employés. La décision a été infirmée et l'affaire a été renvoyée à l'arbitre (*La Reine c. M. Lefebvre et autres*, décision de la Cour n° A-52-79, non encore publiée).

L-2 Une demande a été présentée à la Cour d'appel fédérale en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale pour que soit infirmée une décision⁹ rendue par la Commission au sujet de deux plaintes déposées en vertu de l'article 20 de la Loi. Les plaignants prétendaient que les défendeurs n'avaient pas observé les interdictions énoncées aux alinéas 8(2)a) et b) et au sous-alinéa 8(2)c)(ii) de la Loi. Plus précisément, ils soutenaient que les défendeurs avaient établi à leur égard des distinctions injustes, qu'ils avaient imposé et proposé d'imposer relativement à une nomination des conditions tendant à les empêcher d'exercer le droit de présenter un grief, droit qui leur était accordé par l'article 90 de la Loi, et qu'ils avaient finalement cherché par intimidation et par d'autres représailles à les dissuader d'exercer le droit en question. Les plaignants s'étaient présentés à un concours destiné à pourvoir à des postes de surveillants d'équipe et, par la suite, chacun d'entre eux s'était vu offrir un de ces postes. Il avait été précisé qu'ils seraient assujettis à un stage d'une durée de 12 mois. Les plaignants ont accepté les postes mais ont contesté la durée du stage, car ils croyaient qu'une période d'essai plus courte était prévue par une lettre d'entente entre l'employeur et leur agent négociateur. L'un d'entre eux a présenté un grief à ce sujet⁴. L'employeur a reporté à plus tard la dotation des postes en question et n'a pas procédé aux nominations. La Commission a rejeté les plaintes déclarant, entre autres, qu'aucun contrat de travail valide n'avait été conclu parce qu'il n'y avait pas eu d'acceptation inconditionnelle des offres. La Cour a jugé que les plaignants, en acceptant l'offre de l'employeur sous réserve de leur droit de présenter un grief au sujet de la durée de la période de stage, avait accepté cette offre purement et simplement. L'opinion contraire de la Commission étant erronée, sa décision était nulle et sans effet. L'affaire a été renvoyée à la Commission pour qu'elle la règle en se fondant sur le fait qu'en droit, les plaignants devaient être considérés comme ayant accepté purement et simplement les offres d'emploi qui leur avaient été faites (*Jean-Luc Patenaude et Michel Letellier de St-Just c. J.A. Leduc et Claude Desnoyers et la Commission des relations de travail dans la Fonction publique et le sous-procureur général du Canada*, [1980] 1 C.F. 622)⁵.

L-3 L'employeur a présentée à la Cour d'appel fédérale, en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale, une demande d'examen et d'annulation d'une disposition d'une décision arbitrale rendue par la Commission⁶. La partie de la décision contestée par l'employeur prévoyait que, lorsqu'un employé nommé pour une période déterminée justifiait de plus d'une année d'emploi continu et que l'employeur ne renouvelait pas sa nomination par suite d'un manque de travail ou de la suppression d'une fonction, cet employé devait être considéré comme licencié au sens de la convention collective, aux fins du calcul de l'indemnité de départ. La Cour a jugé que la Commission n'avait pas compétence pour rendre la décision en question. M. le juge Heald a déclaré que la seule partie du paragraphe 70(1) qui pouvait conférer à la Commission la compétence

³ *Jean-Luc Patenaude et autres c. J.A. Leduc et autres*, dossiers de la Commission n°s 161-2-181 et 182, 9 mai 1979.

⁴ Pour des détails sur la décision de l'arbitre, voir les paragraphes 1-10 et 1-51 du présent rapport.

⁵ Les parties à cette affaire ont réussi à s'entendre et les plaintes ont par la suite été retirées.

⁶ Décision arbitrale concernant le groupe de l'achat et de l'approvisionnement, dossier de la Commission n° 185-2-198.

DÉCISIONS JUDICIAIRES IMPORTANTES¹

L-1 Un groupe d'employés travaillant comme chimistes dans la province de Québec ont renvoyé un grier à l'arbitrage. Ils avaient versé les cotisations requises par leur association professionnelle et avaient demandé à l'employeur de les rembourser. Cette demande était fondée sur une clause de la convention collective qui prévoyait que l'employeur devait rembourser les cotisations et les droits d'inscription versés par l'employé à une association ou à un organisme de réglementation professionnelle lorsqu'un tel versement était indispensable à l'exercice continu des fonctions de l'emploi qu'il occupait. Jugeant qu'il n'était pas indispensable que les employés en question soient membres de l'association professionnelle provinciale pour remplir leurs fonctions, l'employeur a refusé d'agréer leur demande. L'arbitre a donné raison aux employés s'estimant lésés et l'employeur a présenté une demande d'examen et d'annulation à la Cour d'appel fédérale en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale. Les parties avaient convenu 1) que les défendeurs remplissaient au Québec des fonctions qui, en vertu des lois de cette province, étaient réservées aux membres de ladite association professionnelle; 2) que cette association professionnelle soutenait qu'étant donné la nature de leurs fonctions, les défendeurs devaient être membres de l'association; et 3) que les montants dont les défendeurs voulaient obtenir le remboursement représentaient «les droits d'inscription» qu'ils devaient payer pour être membres de cette association professionnelle. La Cour a jugé que le versement des cotisations professionnelles dont les défendeurs voulaient obtenir le remboursement n'était pas «indispensable» à l'exercice de leurs fonctions. Les défendeurs étaient des employés de l'administration fédérale nommés à leurs postes conformément à des lois fédérales pour remplir des fonctions relevant de la compétence fédérale. Ils auraient pu remplir leurs fonctions sans être membre de l'association professionnelle québécoise parce que les lois adoptées par un corps législatif provincial ne peuvent restreindre le pouvoir qu'a l'administration fédérale de choisir qui elle veut pour remplir les fonctions administratives qui relèvent de sa compétence. Si les lois provinciales dans ce domaine devaient s'appliquer aux employés fédéraux, cela reviendrait à dire que chacune des dix provinces pourrait déterminer comme bon lui semble les normes de compétence que l'administration fédérale devrait respecter lorsqu'elle

¹ Au cours de l'année à l'étude, 17 décisions de la Commission ont fait l'objet d'auditions devant la Cour fédérale. Dans 14 cas, ces auditions faisaient suite à des demandes d'examen et d'annulation présentées à la Cour d'appel fédérale en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale. Dix demandes ont été rejetées et, sur les quatre qui ont été agréées, trois ont été renvoyées à la Commission. Dans la plupart des cas où la demande a été rejetée, la Cour n'a pas exposé les motifs de sa décision. Par conséquent, il n'est pas question de ces décisions dans la présente section du rapport. Dans l'une des 17 affaires, il s'agissait d'un appel d'un jugement de la Division de première instance décernant un bref de prohibition. La Cour d'appel fédérale a maintenu ce jugement. Dans les deux dernières affaires, il s'agissait de demandes de brefs de prohibition présentées à la Division de première instance. L'une d'entre elles a été agréée et l'autre a été rejetée.

² M. Lefebvre, dossier de la Commission n° 166-2-5022, 16 janvier 1979.

pendant plus de trois semaines consécutives. Aux termes de l'article 7 de la Loi, l'attribution des fonctions est une prérogative de l'employeur et l'attribution des fonctions pendant les fins de semaine fait partie de ce droit. La proposition a été renvoyée au bureau de conciliation sous réserve d'un caveat mentionné au paragraphe K-6 (Mandat relatif au groupe de la traduction, dossier de conciliation n° 190-2-85).

—Une proposition voulant que l'employeur soit obligé de maintenir pendant le quart de jour, dans chaque bureau, un minimum de 50 % des postes à plein temps de l'unité de négociation. La proposition a été renvoyée au bureau de conciliation sous réserve du caveat décrit au paragraphe K-6 (Mandat relatif au Syndicat des postiers du Canada, dossier de conciliation n° 190-2-86).

—Une proposition voulant que l'employeur garantisse qu'aucune classe ni aucune description d'emploi ne sera établie, modifiée ou abolie à moins d'entente préalable avec le syndicat. Selon l'explication donnée, le mot «classe» avait le même sens que dans la convention collective, c'est-à-dire «dénomination d'emploi». La proposition a été renvoyée sous réserve du caveat décrit au paragraphe K-6 (*ibid*).

—Une proposition voulant que soit inclus dans la convention collective un mécanisme visant à mettre fin à l'abus de recours aux employés à temps partiel en offrant à ces derniers la possibilité d'être reclassés dans des postes à plein temps par ordre d'ancienneté et sur une base volontaire. Or, la proposition porterait atteinte à l'autorité conférée à l'employeur aux termes de l'article 7 de la Loi, à savoir le droit de déterminer comment la fonction publique doit être organisée, d'attribuer des fonctions aux postes et de classer ces derniers. Comme la proposition n'allait pas à l'encontre des paragraphes 56(2) et 86(3), elle a été renvoyée au bureau de conciliation sous réserve du caveat relatif à l'article 7 et décrit au paragraphe K-6 (*ibid*).

intéressées. Le principe qui sous-tend cette pratique est que, si le bureau de conciliation ne réussit pas à amener les parties à trouver un terrain d'entente, la discussion permettra au moins à celles-ci de mieux comprendre leur point de vue réciproque sur le litige. Lorsqu'une question de ce genre est renvoyée, c'est sous réserve d'un caveat ou d'un avertissement. En effet, si le bureau de conciliation fait une recommandation à l'égard de ladite question, il doit, par le libellé de sa recommandation, indiquer très clairement qu'elle ne doit pas être incluse dans la convention collective.

K-5 La question des changements technologiques qui, à de très nombreux points de vue, ne peut être renvoyée à un bureau de conciliation, a été au cours des dernières années la source de nombreuses préoccupations chez les employés et les agents négociateurs. En effet, des propositions à l'égard d'articles portant sur les changements technologiques ont été renvoyées à divers bureaux de conciliation depuis plusieurs années, sous réserve d'un caveat comme nous l'avons indiqué au paragraphe précédent, et à la condition que le bureau de conciliation en cause consacre un certain temps à chercher une formule, en dehors des termes de la convention collective, qui répondrait aux besoins des parties. Au cours de l'année à l'étude, les propositions qui prévoyaient, entre autres choses, que l'employeur devait garantir l'emploi continu aux employés assujettis à la convention collective jusqu'à la signature du prochain contrat, ont été renvoyées à un bureau de conciliation sous réserve du caveat susmentionné. Dans les deux cas, ces propositions, dans les mandats à l'égard des différends opposant l'employeur et les facteurs et aussi l'employeur et les postiers d'intérieur, avaient trait aux articles traitant de changements technologiques. Le président a fait la distinction entre ces propositions et une autre semblable faite par les postiers d'intérieur à l'occasion de la série de négociations précédente. Cette dernière proposition, qui constituait en fait une disposition d'application générale n'ayant aucunement trait aux changements technologiques, n'a pas été renvoyée au bureau de conciliation⁹ puisqu'elle aurait enfreint les dispositions de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique relatives aux mises en disponibilité et aux mutations, et aurait contrevenu également à l'alinéa 56(2)b) et au paragraphe 86(3) de la Loi (*Mandat relatif aux facteurs*, dossier de conciliation n° 190-2-87 et *Mandat relatif au Syndicat des postiers du Canada*, dossier de conciliation n° 190-2-86).

K-6 Il a également été établi dans des affaires précédentes qu'un bureau de conciliation peut faire des recommandations à l'égard de questions qui tombent sous le coup de l'article 7 de la Loi, pourvu que ces recommandations ne touchent pas aux questions spécifiées aux paragraphes 56(2) et 86(3) et que leur libellé établisse très clairement qu'elles n'exigent pas l'inclusion dans la convention collective même, de quelque point relatif à des questions résiduelles aux termes de l'article 76.

K-7 Bien qu'elles n'aient pu être incluses dans une convention collective, les propositions suivantes pouvaient être renvoyées à un bureau de conciliation.

—Une proposition voulant qu'un interprète ne doit pas recevoir d'affectation de quelque nature que ce soit le samedi, le dimanche ou à l'occasion d'un jour férié

⁹ Voir le *Onzième rapport annuel*, paragraphe K-5, page 93.

⁹ Pour plus de détails, voir le *Quatrième rapport annuel*, paragraphe 101.

8(2)c) de la Loi, lequel prévoit, *inter alia*, que personne ne doit chercher par intimidation, par menace ou par tout autre moyen à obliger un employé à devenir membre d'une association d'employés. Si l'employé y était obligé, il devrait faire face à la perspective d'une destitution immédiate, au moment même d'être engagé, s'il refusait de joindre les rangs du syndicat. Cette proposition irait à l'encontre de l'alinéa 56(2)a) de la Loi puisqu'elle exige que cette exigence entraînerait l'obligation d'apporter des modifications à l'alinéa 8(2)c) ainsi qu'à l'article 6 de la Loi. Cette exigence irait à l'encontre du paragraphe 86(3) de la Loi et porterait de plus indirectement atteinte à l'autorité de la Commission de la Fonction publique de faire des nominations aux termes de l'article 8 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique (*ibid*).

—Une proposition voulant que le syndicat doit avoir le droit de recourir à l'arbitrage si lui et l'employeur ne sont pas d'accord sur l'interprétation d'un point dans la convention collective. Le libellé de la proposition semblait indiquer que l'agent négociateur cherchait à obtenir le droit de présenter des griefs et de les renvoyer à l'arbitrage dans des circonstances non prévues dans la Loi. Les articles 90 à 99 de la Loi portent entre autres sur la façon de présenter un grief et de le renvoyer à l'arbitrage dans la fonction publique. Cette proposition entraînerait des modifications à un ou plusieurs de ces articles, ce qui irait à l'encontre de l'alinéa 56(2)a) de la Loi. La proposition ainsi libellée n'a pas été renvoyée au bureau de conciliation. Il a été ajouté que cette constatation ne doit pas être interprétée comme écartant la possibilité que les parties puissent établir un mécanisme pour accélérer le règlement des différends qui les opposent et réduire le nombre de griefs individuels, sans pour autant contrevenir aux articles susmentionnés de la Loi (*ibid*).

—Une proposition voulant que l'agent négociateur doit avoir le droit de renvoyer à un arbitre le cas d'un stagiaire renvoyé pour incapacité, abandon de poste, retraite obligatoire, incompétence ou autre forme de renvoi. La proposition ainsi libellée exigerait qu'une modification soit apportée à l'article 91 de la Loi, lequel article expose les circonstances dans lesquelles l'employé peut renvoyer son grief à l'arbitrage. Cette modification irait donc à l'encontre de l'alinéa 56(2)a). De plus, aux termes de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, l'objet même de la proposition relève de l'autorité de la Commission de la Fonction publique. En conséquence, la proposition n'a pas été renvoyée au bureau de conciliation (*ibid*).

CERTAINES QUESTIONS RENVOYÉES AUX BUREAUX DE CONCILIATION SOUS RÉSERVE DE MISES EN GARDE

K-4 En vertu du paragraphe 84(1) de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, le premier devoir d'un bureau de conciliation est de s'efforcer d'amener les parties à s'entendre sur les questions comprises dans le mandat. Dans nombre d'affaires antérieures, il a été conclu qu'il ne faut pas empêcher le bureau de conciliation d'engager avec les parties des discussions susceptibles d'aider les membres du bureau à élaborer les termes d'un accord entre celles-ci. En ce qui concerne les questions qui ne peuvent être renvoyées à un bureau de conciliation, mais auxquelles les parties attachent beaucoup d'importance, la pratique souvent adoptée a été de renvoyer ces questions au bureau de conciliation pour qu'il ait la chance de discuter de l'affaire avec les parties

collective», indiquant ainsi clairement que l'adhésion à un syndicat est une question qui tombe sous le coup de la négociation aux termes de la Loi (*Mandat* relatif au Syndicat des postiers du Canada, dossier de conciliation n° 190-2-86).

—Une proposition voulant qu'aucune mesure disciplinaire ne puisse être im-
posée à un employé sans cause juste, raisonnable et suffisante et sans que lui soit
remis au préalable un avis écrit contenant les motifs pour lesquels une mesure
disciplinaire a été imposée, tous les actes pertinents reprochés à l'employé, y
compris la date, l'heure, l'endroit et le nom de toute personne impliquée à titre de
victimes, de témoin ou à tout autre titre. En premier, la proposition a été formulée
d'une manière qui laissait sous-entendre que le syndicat devrait obtenir le droit
de renvoyer à l'arbitrage toutes les questions disciplinaires. Une proposition
libellée ainsi nécessiterait la modification de l'alinéa 91(1)b) et irait ainsi à
l'encontre du paragraphe 56(2) de la Loi. L'avocat de l'agent négociateur a
expliqué que le syndicat voulait inscrire une clause à la convention collective
concernant les normes de discipline, c'est-à-dire une proposition semblable à
celle faite au cours de la série de négociations précédentes. Aussi, vu les
explications de l'avocat, une proposition relative aux normes de discipline, dans
le sens de la proposition mentionnée plus tôt, a été renvoyée au bureau de
conciliation (*ibid*).

QUESTIONS NON NÉGOCIABLES

K-3 Les propositions suivantes de l'agent négociateur auxquelles l'employeur
s'est opposé, ont été jugées comme n'étant pas négociables aux termes de la Loi:

—Une proposition voulant que si une politique est établie à l'égard des employés
à temps partiel pour leur donner la chance d'être reclassés dans des postes à plein
temps, par ordre d'ancienneté et sur une base volontaire, le mécanisme doit faire
en sorte qu'aucun d'entre eux ne perde son emploi par la mise en application de
cette politique. La proposition a trait à la mise en disponibilité et peut par
conséquent porter atteinte à l'autorité qui est dévolue à la Commission de la
Fonction publique, aux termes de l'article 29 de la Loi sur l'emploi dans la
Fonction publique. Elle entrainerait alors également le paragraphe 56(2) de la Loi.
En tout état de cause, inclure cette question dans un rapport de conciliation irait
certainement à l'encontre des dispositions du paragraphe 86(3) de la Loi (*Mandat*
relatif au Syndicat des postiers du Canada, dossier de conciliation n° 190-
2-86).

—Une proposition voulant que tous les employés soient tenus d'adhérer au
syndicat. La proposition va à l'encontre de l'interdiction comprise dans l'alinéa

pouvoir discrétionnaire qui lui permet de modifier l'exposé soumis par les parties en y rajoutant les questions qui, à son avis, sont contraires aux dispositions de la Loi. Un appel de ce jugement était en suspens devant la Cour d'appel fédérale à la fin de l'année.

QUESTIONS NÉGOCIABLES

K-2 Les propositions suivantes de l'agent négociateur, auxquelles l'employeur s'est opposé, sont négociables aux termes de la Loi:

—Une proposition voulant que, lorsque les états de service des employés (interprétés) sont comptés en unité, que la durée de celles-ci a été précisée et qu'elles ont été décrites de manière à inclure des fonctions bien précises, dix unités effectuées pendant cinq jours consécutifs doivent représenter une semaine normale de travail, et une période de douze heures au moins doit sécouler entre la fin des affectations d'une journée et le début des affectations du lendemain. Puisque la proposition visait la durée du travail et non pas l'assignation des fonctions, comme l'a allégué l'avocat de l'employeur, elle a été renvoyée à un bureau de conciliation (Mandat relatif au groupe de la Traduction, dossier de conciliation n° 190-2-85).

—Des propositions voulant qu'un supplément de rémunération, obtenu en comptant un pourcentage de la rémunération des employés de certaines classes, soit ajouté au salaire d'un employé s'il doit travailler dans des circonstances particulières ou à un endroit bien précis. Le versement d'un supplément de rémunération aux employés tenus d'exercer leurs fonctions dans des circonstances particulières, ne porte pas atteinte aux droits de l'employeur aux termes de l'article 7 si la classification n'est pas touchée. La proposition a été renvoyée au bureau de conciliation (*ibid*).

—Une proposition voulant qu'un employé classé à un certain niveau, qui fait de la traduction sans être révisé par un réviseur compétent, doit recevoir pour tout travail ainsi accompli, un supplément de rémunération égal à l'augmentation à laquelle il aurait eu droit s'il avait été promu au niveau TR-3. Cette proposition pourrait être interprétée comme une modification de la classification, particulièrement dans les cas où le travail décrit était effectué sur une base régulière. La proposition a été renvoyée au bureau de conciliation sous la seule réserve que les termes portant atteinte aux droits de l'employeur, soit «... un montant égal à l'augmentation à laquelle il aurait eu droit s'il avait été promu à un niveau [plus élevé]» soient radiés de façon à ce qu'une forme de supplément de rémunération puisse être prévue sans pour autant empiéter sur l'autorité de l'employeur en matière de classification (*ibid*).

—Une proposition voulant que tous les employés soient tenus de conserver leur statut de membre en règle. Ainsi, le sous-alinéa 8(2)c)(ii) prévoit que personne ne doit chercher par intimidation, par menace de destitution ou par d'autres représailles, par l'imposition d'une sanction pécuniaire ou autre ou par tout autre moyen à obliger un employé à continuer d'être membre d'une association d'employés «sauf dispositions différentes contenues dans une convention

QUELQUES PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES MANDATS DES BUREAUX DE CONCILIA- TION

GÉNÉRALITÉS

K-1 L'autorité dévolue au président de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique à l'égard de la formulation des mandats des bureaux de conciliation a déjà été décrite dans des rapports précédents. En résumé, l'article 83 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique stipule qu'en établissant un bureau de conciliation, le président de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique doit remettre à celui-ci le relevé des questions sur lesquelles il veut connaître ses conclusions et recommandations. L'article 86 de la Loi limite le nombre de sujets sur lesquels le bureau de conciliation a le droit de formuler des recommandations. Le paragraphe 86(2) stipule que le paragraphe 56(2) s'applique aux recommandations contenues dans les rapports des bureaux de conciliation. Le paragraphe 86(3) prévoit qu'aucun rapport de conciliation ne doit contenir des recommandations concernant les normes, les procédures ou les méthodes, régissant la nomination, l'appréciation, l'avancement, la rétrogradation, la mutation, la mise en disponibilité ou le congédiement des employés. Lorsqu'il formule le mandat d'un bureau de conciliation, le président, en cas d'opposition de l'une ou l'autre des parties, doit déterminer si les questions peuvent être renvoyées au bureau aux termes de la Loi². Au cours de l'année à l'étude, un agent négociateur a contesté devant la Cour fédérale l'autorité du président de refuser de renvoyer certaines questions à un bureau de conciliation. Aussi, dans un jugement daté du 29 février 1980³, de la division de première instance de la Cour fédérale, le juge Dubé a avalisé la pratique adoptée par le président, en précisant que celui-ci détient, en vertu de la Loi, un certain

¹ Le paragraphe 56(2) est ainsi rédigé:

(2) Aucune convention collective ne doit prévoir, directement ou indirectement, la modification ou la suppression d'une condition d'emploi existante ni l'établissement d'une nouvelle condition d'emploi
a) dont la modification ou la suppression ou dont l'établissement, selon le cas, exigerait ou aurait pour effet d'exiger l'adoption ou la modification de quelque loi par le Parlement, sauf aux fins d'affecter les crédits nécessaires à sa mise en œuvre, ou
b) qui a été ou peut être, selon le cas, établie en conformité d'une loi spécifique à l'annexe III.

(Loi concernant l'indemnisation des employés de l'État, Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, Loi sur la pension du service public)
² Voir le *Quatrième rapport annuel*, paragraphe 94 et note n° 3 au bas de la page.
³ *Union des facteurs du Canada c. J. H. Brown et autres*, décision n° T-2233-78, (non publiée).

prérogatives. Le Parlement aurait pu y ajouter, comme à l'alinéa 68e) de la Loi, que «la Commission doit considérer... tout autre facteur qui, à son avis, se rapporte au différend». Comme il n'a précisé rien de semblable, la Commission ne peut tenir compte d'autres facteurs que ceux que spécifie la Loi. Le texte de l'alinéa 73(1)b) ne permettait pas à celle-ci de prendre en considération les facteurs relevés par l'agent négociateur, pour décider de la durée d'application de la décision (*décision intéressant les services correctionnels*, dossier n° 185-2-216).

participation à une grève illégale. La Commission a jugé que, comme il s'agit de normes disciplinaires, le paragraphe 70(1) de la Loi l'autorise à trancher la question (*décision intéressant les économistes, les sociologues et les statisticiens*, dossier n° 185-2-213).

GÉNÉRALITÉS

J-5 Dans une certaine affaire, l'agent négociateur a soutenu que la Commission n'était pas autorisée à considérer une contreproposition faite par l'employeur quelques temps après la demande d'arbitrage, parce qu'elle « n'avait pas fait l'objet de négociations entre les parties avant que ne soit demandé l'arbitrage ». La Commission a admis que le paragraphe 70(3) lui interdisait de se prononcer en l'occurrence (*décision intéressant le groupe des mathématicques*, dossier n° 185-2-211).

J-6 Dans un conflit entre l'employeur et l'agent négociateur quant à la durée d'application d'une décision arbitrale, la Commission a dû tenir compte du degré de latitude que lui accorde l'article 73 de la Loi, qui se lit comme suit:

73. (1) La Commission doit, relativement à chaque décision arbitrale, établir et y spécifier la durée pendant laquelle elle doit s'appliquer. En le faisant, elle doit tenir compte,

a) si une convention collective applicable à l'unité de négociation est en vigueur ou a été conclue mais n'est pas encore entrée en vigueur, de la durée de cette convention collective; et

b) si aucune convention collective s'appliquant à l'unité de négociation n'a été conclue,

(i) de la durée de toute convention collective antérieure qui s'appliquait à cette unité de négociation, ou

(iii) de la durée de toute autre convention collective qu'elle estime pertinente.

(2) Sous réserve du paragraphe 26(b), une décision arbitrale, à laquelle ne s'applique aucun des critères mentionnés aux alinéas (1)(a) ou (b), ne peut pas avoir une durée inférieure à un an ou supérieure à deux ans, à compter de la date à partir de laquelle elle lie les parties.

L'agent négociateur, qui est en faveur d'une échéance plus rapprochée, a signalé qu'il avait été confirmé que l'organisme employeur allait changer de statut et devenir un employeur distinct. D'après lui, la Commission devait fixer l'échéance peu après la date prévue pour ce changement. L'employeur, qui est en faveur d'une échéance plus éloignée, a insisté sur la durée des anciennes conventions intéressant l'unité de négociations en cause. Il a été établi sans conteste qu'elles avaient toutes duré deux ans ou plus, sauf une. La Commission était d'avis que, pour appliquer le sous-alinéa 73(1)(b)(iii), les conventions collectives qu'elle devrait juger les plus pertinentes étaient celles de la même catégorie professionnelle, mais qu'elle pourrait prendre en considération toute autre convention dont on lui prouverait que la durée serait appropriée en raison de circonstances semblables. Elle a jugé que, si les facteurs relevés par l'agent négociateur sont pertinents d'un point de vue logique, l'alinéa 73(1)(b) limite par contre ses

la question:

– Une proposition tendant à la suppression d'un article de la convention collective, qui prévoit des sanctions pouvant aller jusqu'au congédiement, pour la

J-4 Dans le cas suivant, l'employeur s'étant opposé à la proposition de l'agent négociateur, la Commission n'a pas retenu son objection et a accepté de trancher.

en question de cette décision. La clause stipulait en substance ce qui suit :

3- Dans une décision arbitrale rendue au cours de l'année à l'étude, la Commission s'était prononcée en faveur de l'inclusion dans la convention collective d'une proposition de l'agent négociateur à laquelle l'employeur ne s'était pas opposé. Par la suite, celui-ci a demandé à la Cour d'appel fédérale, en vertu de l'article 28 de la loi régissant son activité, de réviser et d'infirmer la partie en question de cette décision. La clause stipulait en substance ce qui suit:

les statisticiens, dossier n° 185-2-213).

- Une proposition d'accorder un congé d'études prévu par la convention collective, aux employés dont le poste avait déjà été déclaré excédentaire, pour les mettre en mesure d'occuper d'autres postes vacants. La Commission a estimé ne pas être compétente en la matière d'après les paragraphes 70(1), (2) et (3). Elle a estimé que la question méritait qu'on s'y arrête et a recommandé aux parties de faire preuve, en essayant de la résoudre, de bon sens et d'humanité (*ibid.*).

2-212).
- Une proposition de mettre à l'abri du licenciement tous les employés à compter de la date d'entrée en vigueur de la convention collective. La Commission estime que, d'après le paragraphe 70(1), elle n'est pas compétente en matière de «licenciement». À son avis, elle ne pouvait non plus se prononcer sur la question selon le paragraphe 56(2) de la Loi, puisqu'il faudrait modifier la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique pour éliminer les contradictions entre cette loi et la convention collective (décision intéressant les économistes, les sociologues et les statisticiens, dossier n° 185-2-213).

185-13-194).

– Une proposition concernant la durée d'une convention collective et la date à laquelle elle devait entrer en vigueur. La Commission a jugé qu'il n'était pas de son ressort de fixer la date d'entrée en vigueur et la durée d'une convention collective (décision intéressant les services d'imprimerie, dossier de la Commission n° 185-2-212).

- Une proposition de faire bénéficier d'un salaire fixé d'avance la titulaire d'un certain poste, si l'employeur ne la reclassifie pas. Etablir le taux de rémunération spécial demandé pour cette employée reviendrait à créer un autre niveau de classification pour ses fonctions et responsabilités. La Commission n'est pas compétente en matière de classification (décision intéressant le Centre de sécurité des télécommunications du ministère de la Défense nationale, dossier n° 185-13-194).

- Une proposition de faire bénéficier d'un salaire fixé d'avance la titulaire d'un

QUELQUES PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS ARBITRALES DE LA COM- MISSION

OBJETS DE LA DÉCISION ARBITRALE

J-1 L'article 70 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique indique les questions qui peuvent faire l'objet ou non d'une décision arbitrale. Il se lit comme suit:

70. (1) Sous réserve du présent article, une décision arbitrale peut statuer sur les taux de traitement, les heures de travail, les droits à des congés, les normes disciplinaires et autres conditions d'emploi qui s'y rattachent directement.

(2) Le paragraphe 56(2)¹ s'applique, *mutatis mutandis*, en ce qui concerne une décision arbitrale.

(3) Une décision arbitrale ne doit statuer ni sur les normes, procédures et méthodes régissant la nomination, l'appréciation, l'avancement, la rétrogradation, la mutation, la mise en disponibilité ou le renvoi des employés ni sur une condition d'emploi qui n'a pas fait l'objet de négociations entre les parties avant que ne soit demandée l'arbitrage à leur sujet.

(4) Une décision arbitrale ne doit statuer que sur les conditions d'emploi des employés dans une unité de négociation relativement à laquelle la demande d'arbitrage a été faite.

J-2 Dans les affaires suivantes, où l'employeur s'est opposé aux propositions présentées par l'agent négociateur, la Commission a admis l'objection et a décidé qu'elle n'avait pas compétence, aux termes de la Loi, pour rendre une décision à l'égard de la proposition:

- Une proposition de faire bénéficier d'une augmentation salariale rétroactive les personnes qui ont quitté leur emploi pendant la période rétroactive à la suite d'une démission, en raison de l'expiration de leur mandat ou pour prendre leur retraite. D'après la convention collective, ces personnes ne se définiraient plus comme des employés. La Commission a jugé que cette question n'était pas de son ressort selon le paragraphe 70(4) de la Loi et qu'elle ne pouvait donc pas l'arbitrer (*Décision intéressant le Conseil national de recherches*, dossier n° 185-9-193).

¹ Le paragraphe 56(2) est cité au renvoi 1 du paragraphe K-1 du présent rapport.

I-54 Dans l'*Alliance de la Fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor* (dossier de la Commission n° 169-2-289), le sous-chef ou son représentant autorisé étaient les personnes désignées pour représenter l'employeur au dernier palier de la procédure de règlement des griefs. La convention prévoyait en outre ceci: «L'Alliance a le droit de tenir des consultations avec l'employeur au sujet d'un grief, à tous les paliers ou à n'importe quel palier de la procédure de règlement des griefs. Lorsque de telles consultations ont lieu avec le sous-chef au dernier palier, c'est ce dernier qui rend la décision.» Le représentant autorisé du sous-chef et au dernier palier était le sous-ministre adjoint. La question soulevée par l'agent négociateur était celle de savoir si, compte tenu du libellé de la convention collective, il avait le droit de rencontrer personnellement le sous-ministre adjoint au dernier palier de la procédure de règlement des griefs ou si la tâche de rencontrer les représentants de l'employé s'estimant lésé pouvait être déléguée à la Division des relations avec les employés. L'arbitre a jugé que, compte tenu du libellé de la convention collective et de l'avis de désignation affiché par l'employeur, l'agent négociateur avait le droit de rencontrer personnellement le sous-ministre adjoint pour faire des observations au dernier palier de la procédure de règlement des griefs. Selon lui, des considérations pragmatiques, c'est-à-dire les lourdes responsabilités du sous-chef ou de son représentant autorisé, ne devaient pas influencer sur la manière dont la Commission interprétait les clauses en question. En outre, «accès direct» signifiait à son avis une communication personnelle bien que, dans des cas spéciaux, le téléphone ou un autre moyen de communication pût suffire. L'arbitre s'est aussi penché sur la maxime «délégatus non potest delegare» et a jugé que le représentant autorisé du sous-chef n'avait pas implicitement le pouvoir de sous-déléguer les fonctions qui lui avaient été déléguées.

RENVOIS EN VERTU DE L'ARTICLE 98 DE LA LOI

classe ou en milieu de travail» et non à l'aspect administratif ou si elles avaient voulu exclure les surveillants de quart, alors elles auraient pu l'indiquer en termes clairs et non équivoques. Par conséquent, l'arbitre a conclu que l'employeur ne s'était pas conformé à la lettre d'entente et a fait droit au grief.

I-52 La reconnaissance du droit qu'ont les dirigeants syndicaux de représenter les membres de l'unité de négociation constituait la question en litige dans l'affaire *Le Syndicat des postiers du Canada et le Conseil du Trésor* (dossier de la Commission n° 169-2-280). En vertu de l'article 98 de la Loi, le syndicat s'est plaint que l'employeur avait violé plusieurs articles de la convention collective en interdisant au président à plein temps de la section locale du syndicat l'accès aux installations postales. Auparavant, le président avait été congédié par l'employeur en raison de son comportement au cours d'une grève illégale, de voies de fait sur la personne d'un surveillant et de l'ensemble de ses états de service. L'arbitre, qui a cité de nombreux extraits de la décision rendue dans *Le Syndicat des postiers du Canada et le Conseil du Trésor, affaire Tingley* (voir le *Onzième Rapport annuel*, paragraphe I-45), a jugé que, prises dans leur ensemble, les diverses dispositions de la convention confirmaient que l'employeur était obligé de reconnaître aux représentants à plein temps du syndicat le droit d'exercer leurs fonctions de représentants des membres de l'unité de négociation. Il a fait remarquer que le syndicat avait le droit exclusif de désigner les représentants qu'il pouvait autoriser à agir en son nom et que l'employeur avait été informé de la désignation du président à titre de représentant autorisé. Il a en outre conclu qu'aucune restriction concernant l'accès aux locaux des Postes ne devait s'appliquer aux représentants du syndicat qui accompagnent un employé convoqué pour un motif disciplinaire et il a ordonné à l'employeur de se conformer aux dispositions de la convention collective en leur permettant d'entrer dans ses locaux.

I-53 Un article de la convention collective prévoyait une procédure de consultation que l'employeur devait suivre lorsqu'il se proposait d'apporter des modifications à la classification des emplois. L'agent négociateur a prétendu qu'en offrant aux commis des postes à temps partiel une formation leur permettant d'exercer les fonctions de «codeur, ramasseur et trieur», l'employeur avait créé, sans autorisation et en contravention de la convention collective, un nouveau poste pour lequel aucune description n'avait été rédigée. Quatorze commis des postes (PO-4) ont la description de chacun des postes occupés par les commis des postes (PO-4) chargés du tri du courrier ont été présentés comme éléments de preuve. Cependant, aucun de ces documents, sauf deux, n'indiquait si les postes en question devaient être occupés par des employés permanents à plein temps ou à temps partiel. L'arbitre a jugé que, même si la description de deux de ces postes restreignait l'admissibilité à des employés à temps partiel, cela ne voulait pas dire que tous les autres postes devaient être occupés uniquement par des employés à plein temps. Il a déclaré qu'en l'absence de différences claires et marquées entre les postes, une seule description était nécessaire dans le cas du commis des postes (PO-4) appelé à remplir des fonctions de «codeur, ramasseur et trieur» et que, par conséquent, l'employeur n'avait pas contrevenu à la convention collective. *Le Syndicat des postiers du Canada* (dossier de la Commission n° 166-2-288).

I-49 Un employé s'estimant lésé a prétendu que le droit d'assister à des conférences scientifiques lui avait été refusé en contravention de la disposition suivante de la convention collective: «L'employé assiste à des conférences scientifiques ayant trait à son domaine de spécialisation lorsque, de l'avis de la direction, cette présence est utile pour le programme de recherche.» Le fait que ces conférences auraient servi à promouvoir considérablement l'aspect pratique du programme de recherche ne faisait aucun doute, mais l'employeur avait jugé que les restrictions budgétaires l'empêchaient d'agréer la demande de l'employé. L'arbitre a soutenu que les termes de la clause en question obligeaient clairement l'employeur à accorder à l'employé la permission d'assister à des conférences scientifiques et qu'il devait en assumer les frais lorsque ces conférences avaient trait au domaine de spécialisation de l'employé et qu'elles pouvaient être utiles au programme de recherche. Étant donné le libellé explicite de la convention collective, les considérations financières étaient incompatibles avec les obligations contractées par l'employeur et n'auraient pas dû lui servir de motif pour rejeter la demande de l'employé s'estimant lésé. Par conséquent, il a été fait droit au grief: *Snowdon* (dossier de la Commission n° 166-2-6043).

I-50 Les notions d'heures supplémentaires et de temps de déplacement ont été étudiées dans l'affaire *Langis* (dossier de la Commission n° 166-2-6450). La convention collective prévoyait que l'employé tenu de se déplacer un jour de travail normal était rémunéré au taux des heures supplémentaires pour le temps passé en déplacement en sus de sept heures et demie de travail et (ou) de déplacement. Le versement maximum applicable à cette période de déplacement supplémentaire ne devait pas dépasser huit heures de rémunération au taux horaire normal. Cependant, l'article portant sur les heures supplémentaires prévoyait que les employés des niveaux 5 et 6 n'avaient droit à aucune rémunération pour les heures supplémentaires effectuées pendant une semaine de travail normale. L'employé s'estimant lésé, classé au niveau 5, n'a pas été rémunéré pour le temps passé en déplacement un jour de travail normal. L'arbitre a jugé que, selon le sens que lui donnait la convention collective, l'expression «heures supplémentaires» impliquait la notion de travail, que le déplacement ne constituait pas du travail et que le temps de déplacement ne pouvait pas être considéré comme des heures supplémentaires. Si la clause portant sur la rémunération du temps de déplacement faisait allusion aux heures supplémentaires, c'était uniquement pour indiquer le mode de calcul de la rémunération. Par conséquent, l'employé s'estimant lésé avait droit à la rémunération du temps de déplacement, et cette rémunération devait être calculée au taux des heures supplémentaires.

I-51 Dans l'affaire *Patenaude* (*supra*), une lettre d'entente annexée à la convention collective contenait la disposition suivante: «... la période de stage probatoire pour les contrôleurs de la circulation aérienne qui doivent compléter avec succès la formation en classe ou en milieu de travail avant leur nomination à un poste se terminera à la fin de la formation.» Dans l'offre d'emploi qu'il avait faite à l'employé s'estimant lésé, l'employeur imposait une période de stage de 12 mois pour l'aspect administratif des fonctions de l'employé. L'employé s'estimant lésé a accepté l'offre mais s'est opposé au stage de 12 mois, prétendant que cela allait à l'encontre de la lettre d'entente. Il a été jugé que la période de stage dont il était question dans ladite lettre s'appliquait aux «contrôleurs de la circulation aérienne», ce qui comprenait les surveillants de quart au terminal. Si les parties avaient voulu que la lettre d'entente s'applique seulement à l'aspect «formation en

personnel de relève nécessaire n'avait pas été appelé au travail par la direction, ce qui avait empêché les employés de prendre les pauses en question. En rendant sa décision, l'arbitre a fait état de l'objet déclaré de la convention collective ainsi que des fonctions et responsabilités des contrôleurs de la circulation aérienne, notant qu'en raison du travail exigeant qui leur était imposé, ces derniers devaient pouvoir bénéficier de pauses-repas et de pauses de détente pour être en mesure de donner un bon rendement. Il a conclu que les termes de la clause en question obligeaient l'employeur à fournir le personnel nécessaire pour permettre aux préposés à l'exploitation de prendre des pauses-repas et des pauses de détente d'une durée raisonnable, sauf lorsque des conditions exceptionnelles rendaient ces pauses impossibles. Cependant, l'arbitre s'est abstenu de faire une déclaration concernant l'avenir parce que la question de savoir si les nécessités du service permettaient une pause était une question de fait à déterminer dans chaque cas: *Laws et autres* (dossiers de la Commission n°s 166-2-6437-6440, 6666, 6473, 7026-7029).

I-47 La question des entraves disciplinaires a été étudiée dans *Williams, Wilshire et Beals* (dossiers de la Commission n°s 166-2-5097-5100 et 5105-5106) où la convention collective prévoyait que l'employé devait être avisé vingt-quatre heures à l'avance de «toute entrave disciplinaire ou entrave-conseil disciplinaire» et de son objet. Un tel avis n'avait pas été signifié à l'employé s'estimant lésé. L'arbitre a jugé que l'expression «entrave disciplinaire» ne pouvait s'appliquer uniquement aux cas où une peine était imposée. Elle devait plutôt englober les cas où l'employé visé avait l'occasion de prendre part au processus disciplinaire, c'est-à-dire d'en influencer le résultat. Cependant, le défaut d'observer cette disposition obligatoire n'avait pas pour effet de rendre la mesure disciplinaire nulle et non avenue. L'arbitre a jugé que rien dans la convention collective n'exigeait qu'une entrave disciplinaire précède une sanction disciplinaire et qu'il ne s'agissait donc pas là d'une condition préalable à l'imposition de ladite sanction. Il a conclu que tout facteur pouvant invalider l'entrave ne pouvait porter atteinte à la validité de l'éventuelle mesure disciplinaire. En outre, l'arbitre a déclaré qu'en participant à l'entrave disciplinaire, l'employé s'estimant lésé avait implicitement renoncé à son droit d'exiger que la clause en question soit respectée à la lettre.

I-48 Dans l'affaire *Atkinson et autres* (dossiers de la Commission n°s 166-2-5952-5970), l'employeur avait supprimé 20 postes dans une section en raison de l'utilisation accrue du code postal. De ce fait, les employés étaient appelés plus souvent à effectuer les postes moins intéressants de l'après-midi ou de la nuit et l'échange de postes entre eux devenait beaucoup plus difficile. La question soulevée par les parties était celle de savoir si les conséquences de la mesure prise par l'employeur constituaient un «changement technologique» au sens de la convention collective et s'il en avait résulté des effets défavorables pour les employés s'estimant lésés. En rendant sa décision, l'arbitre a conclu qu'il existait un lien direct et causal entre les mesures prises par l'employeur et l'introduction du matériel de tri mécanique. Le fait que l'utilisation maximale du matériel avait été retardée, et ce à cause de la réticence du public à faire usage du code postal, n'avait pas brisé ce lien causal. Cependant, bien que les mesures prises par l'employeur aient constitué un changement technologique, l'effet défavorable de telles mesures n'a pas été prouvé. La prime de poste accordée aux employés pour le travail accompli en dehors des heures normales était destinée à compenser l'effet défavorable anticipé. Le fait d'accorder l'indemnisation demandée par les employés s'estimant lésés aurait équivalu à un cumul d'avantages.

conclu qu'il fallait interpréter le terme en question dans son sens large de façon qu'il s'applique au mari de la sœur de l'employé s'estimant lésé.

I-43 L'employé s'estimant lésé a demandé et obtenu la permission de prendre vingt jours de congé payé. L'employeur s'est rendu compte, après le départ de l'employé en cause, qu'il avait seulement droit à 17 jours de congé payé. Il a alors modifié la demande de congé en indiquant 17 jours de congé payé et trois jours de congé non payé. L'arbitre a fait remarquer que rien ne laissait entendre que l'employé s'estimant lésé n'avait pas présenté sa demande en croyant sincèrement qu'il avait droit à vingt jours de congé annuel. Elle a jugé que, si elle devait admettre que l'employeur avait le pouvoir discrétionnaire d'accorder un congé non payé en pareilles circonstances, cela équivaldrait à lui permettre d'abuser des droits que lui conférait la convention collective. En outre, le principe d'irrecevabilité entrerait en jeu puisqu'il y avait clairement eu déclaration de fait de la part de l'employeur, déclaration à laquelle l'employé s'estimant lésé était censé se fier et à laquelle il s'était effectivement lié à son propre détriment: affaire *Pearce* (dossier de la Commission n° 166-2-7016).

I-44 En ce qui concerne les tempêtes de neige, une nouvelle et importante approche a été mise en lumière dans l'affaire *Hunter* (dossier de la Commission n° 166-2-5387). Bien que l'arbitre soit arrivé à la même conclusion que dans l'affaire *Colmer et autres et Hughes et autres* (voir le *Douzième Rapport annuel*, paragraphe I-37), à savoir que les employés qui habitent à une distance considérable de leur lieu de travail ne doivent pas être privés d'un congé spécial payé uniquement pour cette raison, il a fondé son raisonnement sur la loi de la causalité. Il s'est reporté au critère de la condition *sine qua non*, c'est-à-dire «toute circonstance sans laquelle un résultat ne se serait pas produit», et a jugé que le choix du lieu de résidence n'était qu'un des facteurs dont il fallait tenir compte. Or, après examen de ces facteurs, on ne pouvait dire que les circonstances qui avaient empêché l'employé s'estimant lésé de se présenter au travail lui étaient directement attribuables. Par conséquent, la demande de congé spécial a été agréée.

I-45 Le sens de l'expression «pratique actuelle» a été examiné dans l'affaire *Knight* (dossier de la Commission n° 166-2-6732). La convention collective prévoyait ce qui suit: «La pratique actuelle est maintenue en ce qui concerne la détermination du nombre des employés à plein temps qui peuvent être en même année». En 1975, deux employés pouvaient prendre leur congé annuel en même temps. En 1976, ce chiffre est passé à trois à la suite d'un accord. En 1979, cependant, l'employeur a décidé de réduire le nombre en question. Les employés s'estimant lésés ont alors demandé à la Commission de déclarer que trois employés pouvaient prendre leur congé annuel en même temps. L'arbitre a jugé que l'expression «pratique actuelle» concernait la pratique en vigueur au moment de la signature de la convention collective en 1975. Les termes de l'article n'avaient pas trait à la question de savoir qui devait décider du nombre, mais plutôt au nombre lui-même. Il a en outre jugé que l'accord conclu en 1976 ne pouvait faire l'objet d'une «entente au niveau local» aux termes de la convention collective et que, par conséquent, elle ne liait pas les parties. Le grief a été rejeté.

I-46 Une convention collective contenait la disposition suivante: «Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accordera aux employés d'exploitation des pauses-repas et des pauses de détente.» Il a été soutenu que l'employeur avait violé cette clause à diverses reprises, en ce sens que le

I-42 Dans l'affaire *Lorrain* (dossier de la Commission n° 166-2-5842), l'employé s'estimant lésé avait demandé un jour de congé de deuil payé à la suite du décès du mari de la sœur de sa femme. La question à trancher était celle de savoir si le terme « beau-frère » figurant dans l'article pertinent de la convention collective comprenait le mari de la sœur de la femme de l'employé s'estimant lésé. L'arbitre a consulté divers dictionnaires pour établir le sens véritable et normal de ce terme. Après examen des définitions et de l'objet du congé de deuil, et compte tenu de l'usage courant du terme « beau-frère » et de sa signification actuelle, l'arbitre a

I-41 L'employée s'estimant lésée faisait partie d'un groupe de la qualité de la vie au travail, projet visant à réorganiser le milieu de travail de manière à favoriser une certaine autonomie ainsi que la participation des employés à la gestion. La sous-section ou « groupe de travail » dont elle faisait partie exigeait que les membres qui s'absentaient pour cause de maladie le signalent dès le premier jour. L'employée s'estimant lésée n'ayant pas informé le groupe de son absence, sa demande de congé de maladie payé sans certificat a été rejetée. En rendant sa décision sur le grief, l'arbitre a pris acte de la clause de la convention collective qui prévoyait qu'« à moins d'indication contraire de la part de l'employeur », une déclaration signée par l'employé en ce qui concerne la maladie suffisait. Or, rien ne pouvait que l'employé en cause avait été informé qu'il y avait eu « indication contraire de la part de l'employeur ». Même si le groupe de travail pouvait faire des recommandations, il n'avait pas le pouvoir d'approuver une demande de congé de maladie et ne pouvait pas non plus modifier les conditions qui s'y rattachaient. Il a été jugé que l'employée s'estimant lésée avait droit à un congé de maladie payé sans certificat : affaire *Brunet* (dossier de la Commission n° 166-2-6665).

I-40 Le calcul des crédits de congé de maladie a fait l'objet d'un examen dans l'affaire *Rousseau et Vincent* (dossiers de la Commission n° 166-2-4198 et 4199). La convention collective prévoyait que lorsqu'un employé était absent une partie de la journée pour cause de maladie, aucun crédit n'était déduit s'il avait travaillé six heures ou plus, une demi-journée était déduite s'il avait travaillé plus de deux heures mais moins de six, et une journée était déduite s'il avait travaillé moins de deux heures. Pendant la durée d'application de la convention collective, l'employeur a publié une directive indiquant que le calcul des crédits de congé de maladie serait fondé sur une journée de travail de 480 minutes. Il a été jugé que la convention collective établissait une méthode particulière pour calculer la durée de l'absence d'un employé en congé de maladie et que l'employeur ne pouvait pas décider unilatéralement d'instaurer un système de déduction des crédits de congé de maladie.

I-39 Dans l'affaire *Pratt* (dossier de la Commission n° 166-2-5311), un employé embauché pour quatre ans en vertu d'un contrat d'apprentissage a demandé qu'une indemnité de départ lui soit versée. L'arbitre a jugé que l'employé avait été embauché pour une période déterminée seulement. Il avait cessé d'être un employé à la fin de cette période, non pas en raison d'un manque de travail ou parce que sa fonction avait cessé d'exister (conditions énoncées dans la clause de la convention collective portant sur le « licenciement »), mais bien parce que son contrat de travail en tant qu'apprenti avait expiré. Il n'avait donc pas été « licencié » selon la définition donnée à ce terme par la convention collective et, de ce fait il n'avait pas droit à l'indemnité de départ.

INTERPRÉTATION ET APPLICATION DES CONVENTIONS

dans ses fonctions sans perte d'ancienneté ou d'avantages, l'arbitre a décidé que les circonstances de cette affaire montraient la nature disciplinaire de l'intention de l'employeur, qui désirait obtenir un renvoi, qu'il doit toutefois être empêché de faire passer pour un renvoi pour incompétence. L'absence de l'employée était attribuable à une cause involontaire qui ne justifie donc pas une sanction. En ordonnant la réintégration de l'employée, l'arbitre a cependant ordonné aussi qu'il ne lui soit pas versé de salaire pour une période de cinq mois car les contribuables ne sont pas tenus de supporter les conséquences du retard directement imputable à l'agent négociateur.

I-37 Dans l'affaire *Berry* (dossier de la Commission n° 166-2-5847), l'employeur avait congédié l'employé concerné en invoquant sa conduite pendant une grève illégale. Toutefois, en raison du long espace de temps mis par l'employeur pour aviser l'employé de sa décision et de l'insuffisance des motifs énoncés à l'appui de la mesure disciplinaire qu'il lui avait appliquée, il a été prétendu que ledit employeur ne s'était pas conformé à une condition de la convention collective, c'est-à-dire qu'il n'avait pas pleinement divulgué les motifs de sa sanction dans le délai prescrit. À ce sujet, l'arbitre était d'avis que la mesure du laps de temps approprié pour l'application de cette clause doit toujours tenir compte des circonstances, ce qui, dans cette situation, aurait exigé une importante enquête car il y avait eu une grève illégale à l'échelle nationale. En effet, la nécessité pour l'employeur d'appliquer des peines équitablement, c'est-à-dire en tenant compte de l'inconduite de chaque employé aurait exigé que celui-ci fasse une gigantesque et longue enquête, ce qui a amené l'arbitre à juger que l'employeur avait observé la clause. Les preuves ont démontré que l'employé s'estimant lésé avait eu une inconduite assez grave, mais qu'elle l'était moins que ne l'avait prétendu l'employeur pour justifier le congédiement. L'arbitre a reconnu qu'il avait été démontré que l'employé avait contribué à la prolongation de la grève, mais il a quand même réduit la peine qu'il lui avait appliquée en déclarant que, contrairement à la convention collective, l'employeur n'avait pas mentionné cette contribution dans son avis disciplinaire et qu'il ne pouvait donc pas l'invoquer à l'audition.

I-38 Dans l'affaire *Ballam et Andstein* (dossier de la Commission n° 166-2-5303 et 5304, 5312 et 5313), il a été question de la précision que doivent avoir les motifs énoncés dans l'avis disciplinaire, selon la clause à ce sujet, qui a aussi été étudiée dans l'affaire *Berry* (*supra*). Dans ce cas, les employés avaient été congédiés pour leur conduite pendant une grève illégale et avaient prétendu que le seul emploi du mot «conduite» dans l'avis disciplinaire ne constitue pas un motif suffisant pour appliquer une sanction et permettrait à l'employeur d'échapper à l'obligation que les preuves se limitent aux motifs énoncés dans cet avis. Pour rejeter le grief, l'arbitre a conclu que le mot «conduite» ne satisfait peut-être pas aux obligations de la convention, mais que, par contre, les employés ne se sont pas acquittés de l'obligation de demander des renseignements sur leur inconduite en vue de préparer une réponse aux accusations portées contre eux. Étant donné que les employés avaient reçu à temps un avis leur indiquant qu'une mesure disciplinaire allait leur être appliquée, il n'était pas nécessaire que cette mesure fut appliquée dans le délai prescrit par la convention. En ce qui a trait aux faits, il a été établi que les employés s'estimaient lésés ont incité leurs collègues à violer l'ordonnance de retour au travail en les harcelant et les intimidant et, étant donné qu'il n'y avait pas de circonstances atténuantes, qu'ils méritaient d'être congédiés. Une demande subséquente devant la Cour d'appel fédérale a été rejetée après la fin de l'année.

annuel afin de tourner les dispositions législatives n'avait aucun effet car la responsabilité d'un fonctionnaire, comme le stipule son serment d'office, n'est pas modifiée par le seul fait que l'activité qu'il désire entreprendre sera exercée pendant sa période de congé ou dans le cours de ses fonctions quotidiennes.

I-34 Dans l'affaire *Scott* (dossier de la Commission n° 166-2-6248), il a été prétendu que la mesure disciplinaire appliquée à un civil accusé d'avoir été sous l'emprise de l'alcool au point qu'il ne pouvait exercer ses fonctions n'était pas sa raison d'être parce qu'un officier des forces armées n'était pas autorisé à appliquer cette mesure à un civil. Pour rejeter le grief, l'arbitre a prétendu qu'aux termes des articles 3 et 4 de la Loi sur la défense nationale, toutes les affaires du ministère de la Défense nationale, qu'elles soient de nature civile ou militaire, relèvent du responsable de ce ministre, dont les pouvoirs appartiennent également à son sous-ministre aux termes du paragraphe 23(2) de la Loi d'interprétation. Toutefois, comme ce dernier, à titre de sous-chef, peut, aux termes du paragraphe 7(4) de la Loi sur l'administration financière, déléguer aux personnes qui relèvent de lui les pouvoirs et fonctions qu'il est autorisé à exercer en vertu de l'article 7 de ladite loi, l'arbitre a décidé que ledit officier militaire était dûment autorisé à appliquer la mesure disciplinaire, qui a donc été déclarée justifiée.

I-35 Des retards continus constituent une forme d'inconduite qui peut justifier des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'à un congédiement. Toutefois, les retards et autres formes d'absence résultant de la maladie ne justifient habituellement pas des sanctions disciplinaires, mais des maladies répétées peuvent entraîner un congédiement. Dans les cas de nombreux retards liés à des problèmes d'ordre médical, l'employé a la lourde responsabilité de prouver que ces problèmes sont vraiment de nature médicale et qu'ils sont nettement indépendants de sa volonté. Pour être réintégré, l'employé doit aussi établir au moyen de preuves médicales indubitables que le problème est alors résolu ou qu'il existe au moins une forte possibilité qu'il se corrige. Dans l'affaire *Chew* (dossier de la Commission n° 166-2-6693), l'employé concerné avait été congédié pour ne pas avoir déclaré une absence, pour une absence non autorisée et pour l'ensemble de son dossier d'emploi, que l'arbitre a qualifié d'horrible et indicatif d'une incapacité générale d'emploi et d'exercer régulièrement un emploi. Les preuves ont démontré que l'employé se livrait depuis plusieurs années au jeu et à la drogue. Pour rejeter le grief, l'arbitre a indiqué que, lorsqu'un employé éprouve des problèmes médicaux liés à l'abus de stupéfiants ou d'alcool, il doit démontrer clairement qu'il est disposé à participer à un programme de désintoxication et, pour être réintégré dans ses fonctions, il doit continuer de participer à ce programme tant que la chose est nécessaire.

I-36 L'absentéisme involontaire peut cependant ne pas avoir les mêmes conséquences. Dans l'affaire *Olivieri* (dossier de la Commission n° 166-2-7886), l'employée concernée ne s'était pas présentée à son travail pendant 125 jours. Elle avait toutefois soumis des certificats médicaux pour toutes ces absences. Après une tentative avortée pour renvoyer l'employée pour incompétence, l'employeur l'a forcée à démissionner. L'arbitre a cependant jugé qu'il n'y avait pas eu confirmation objective de la décision initiale de l'employée de démissionner. Il s'est écoulé un long espace de temps avant le dépôt du grief, mais l'arbitre a décidé qu'il a été causé par la négligence inexcusable de l'agent négociateur, l'employée elle-même ayant fait ce qu'elle pouvait. Pour réintégrer l'employé

I-31 La maxime «obéissez pour le moment, plaignez-vous plus tard» doit guider l'employé qui estime qu'il a des motifs de faire un grief. Il y a cependant des exceptions à cette règle générale et l'une d'elles s'applique quand il y a un danger pour la santé ou la sécurité. Dans l'affaire *Brunet et al.* (dossier de la Commission nos 166-2-6044 à 6051), des employés qui avaient été autorisés à quitter leur bureau lorsqu'il y avait eu une nouvelle détérioration de l'installation d'air conditionné avaient refusé d'y retourner après avoir été informés que l'installation avait été réparée. Ce problème durait depuis trois ans et présentait un danger pour la santé des employés et de leur superviseur, ce qui avait poussé ce dernier à dire à ses employés qu'ils devaient faire quelque chose de radical pour le faire résoudre. Pour faire droit au grief, l'arbitre s'est fondé sur le fait que l'arrêt de travail avait été causé par l'inaction et l'indifférence de l'employeur, de sorte qu'il n'y avait pas lieu de blâmer les employés.

I-32 Pour contrôler les demandes de congé de maladie des employés, l'employeur peut exiger qu'ils présentent des certificats médicaux. Toutefois, la date fixée par l'employeur pour la présentation des certificats peut ne pas être raisonnable lorsque l'établissement de ceux-ci ne dépend pas de l'employé, mais d'un tiers, par exemple le médecin. Dans l'affaire *Schuberg* (dossiers de la Commission nos 166-2-6475 et 6476), l'employé concerné avait été suspendu pour ne pas avoir fourni de certificats médicaux à la date prescrite. Il avait retiré ces certificats sur le conseil de son représentant syndical, afin de ne pas porter préjudice à l'issue d'un autre grief se rapportant à l'obligation que lui avait imposée son employeur de présenter un certificat pour chacun de ses jours d'absence, contrairement aux autres employés. Pour annuler une suspension et en réduire une autre, l'arbitre s'est fondé sur le fait que l'employé avait été vraiment malade et qu'il n'avait donc pas été absent sans autorisation. En ce qui a trait au conseil du syndicat, il a été décidé que le certificat avait été exigé à juste titre et aurait dû être remis dès qu'il a été obtenu, accompagné d'une déclaration indiquant que la chose était faite sans préjudice de la prétention de l'employé que l'employeur n'avait pas droit d'exiger un tel certificat. L'argument basé sur le mauvais conseil donné par le syndicat ne pouvait servir qu'à réduire la peine.

I-33 Dans les cas où un fonctionnaire brigue une charge élective du genre de celle dont il est question à l'article 32 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, l'obligation qu'il a d'obtenir un congé à cette fin peut ne pas constituer une simple formalité et s'il ne se conforme pas à la décision de la Commission de la Fonction publique à cet égard, il risque de perdre son emploi. En effet, en raison de la nature de son emploi un fonctionnaire n'a pas des droits civils aussi larges que les autres citoyens. Dans l'affaire *Brewer* (dossier de la Commission nos 166-2-5354 et 5355), l'employé concerné, un citoyen et employé irréprochable, avait été congédié pour avoir sciemment et nettement enfreint une loi du Parlement en brigant une charge élective malgré le fait que la Commission de la Fonction publique et les représentants de son propre ministère avaient refusé de lui accorder un congé à cette fin parce qu'ils estimaient que sa candidature pouvait porter atteinte aux fonctions qu'il exerçait dans la fonction publique. L'arbitre s'est reporté aux principes établis dans l'affaire *Lloyd* (dossier nos 166-2-493 et 509) pour déterminer s'il y avait eu lieu de prendre une sanction disciplinaire. Toutefois, ayant reconnu que le ministère de l'emploi avait exprimé un avis différent dans une affaire très semblable, l'arbitre a prétendu qu'il y avait lieu de réduire la peine appliquée à une suspension à long terme. Il a jugé que la tentative de l'employé de transformer le congé demandé en un congé

ceux qui peuvent être invoqués pour l'application d'une suspension d'une durée indéterminée lorsque cette suspension est appliquée en attendant la fin d'une enquête. Il a ajouté que, lorsqu'un employé fait l'objet d'une enquête pour conduite comportant abus réel ou potentiel de son poste et lorsque les indications préliminaires donnent fortement à entendre qu'il ne devrait plus pouvoir continuer d'exercer ses fonctions, l'employeur est justifié d'agir immédiatement. En maintenant le congédiement, l'arbitre a tenu compte de son effet dissuasif sur les autres fonctionnaires occupant des postes de confiance.

I-28 Dans l'affaire *McManus* (dossier de la Commission n° 166-2-8048), l'arbitre a reconnu le bien-fondé des principes énoncés dans l'affaire *Charles (supra)*, mais il a déclaré que l'employeur ne doit recourir à une suspension d'une durée indéterminée que dans les situations où il y a enquêtes ou des accusations d'infractions criminelles, ou dans les situations comportant des fautes qui justifiaient une suspension en attendant l'exécution d'une enquête approfondie. Dans l'affaire en question, l'employé, un spécialiste en importations, n'avait pas déclaré l'importation de certaines marchandises à la première occasion, mais avait payé les droits de douane lorsque le fait avait été découvert. En remplaçant le congédiement par une suspension à long terme, l'arbitre a pris en considération les circonstances atténuantes, à savoir l'ancienneté de l'employé, son âge et son dossier d'emploi jusque là, ainsi que le montant peu élevé des droits de douane en cause et le retard de la direction à sévir contre l'employé.

I-29 Les manquements à la sécurité commis par des employés du service des pénitenciers ont toujours été considérés comme extrêmement graves car ils comportent des risques pour la sécurité des autres membres du personnel, des prisonniers et du public en général. Dans l'affaire *Toussignant* (dossier de la Commission n° 166-2-6448), l'employé concerné avait été congédié pour avoir dormi pendant son poste à la tour d'observation d'un pénitencier à sécurité maximale et pour diverses autres infractions commises à la même époque, par exemple pour avoir laissé des clés à la portée de prisonniers et pour avoir laissé des armes à feu sans surveillance. En rejetant le grief, l'arbitre n'a pas tenu compte des explications données par l'employé. Il a reconnu que, dans certains cas, le fait de dormir dans l'exercice de ses fonctions ne justifie pas un congédiement et il a ajouté que la gravité de la peine doit être évaluée à la lumière des conséquences possibles de l'infraction. La peine doit donc tenir compte de la nature des fonctions de l'employé et des circonstances de l'infraction. Il a donc été jugé que l'employeur n'était pas déraisonnable quand il exigeait des agents des pénitenciers à sécurité maximale d'attacher beaucoup d'importance à la sécurité et de faire preuve d'un sens exemplaire des responsabilités et de la discipline.

I-30 Toutefois, la suspension de dix jours appliquée à un agent correctionnel d'un établissement à sécurité maximale qui avait laissé une automobile le moteur en marche, les portières non verrouillées et sur la banquette avant de laquelle il y avait une arme à feu chargée a été réduite à deux jours. En réduisant cette peine, l'arbitre a signalé que l'employé n'avait pas eu l'occasion d'expliquer ses actes avant d'être sanctionné. De plus, l'arbitre a retenu comme circonstances atténuantes le fait que l'employeur n'avait pas appliqué une discipline uniforme à ses employés et le fait qu'il n'avait attribué aucune importance à son propre code de discipline. Il a reconnu qu'un tel code de discipline n'est pas semblable à une convention collective, un règlement ou un texte de loi, du fait qu'il n'engage ni l'employeur ni l'employé, mais il a décidé que l'employeur doit néanmoins en tenir compte. (*Robinson*, dossier de la Commission n° 166-2-6072).

se racheter, la nature isolée de la faute et le degré de participation, par rapport à des facteurs défavorables, soit l'absence d'une admission nette de culpabilité dès le début ainsi que le degré de regret et de préméditation. Dans un cas, le congédiement a été remplacé par une suspension à long terme car l'employé concerné a reconnu sa culpabilité et a exprimé du regret à la première occasion.

I-25 L'employeur applique parfois une suspension d'une durée indéterminée à un employé en attendant le résultat d'une procédure au criminel dont cet employé fait l'objet afin de se protéger aux yeux du gouvernement et du public s'il le garde à son service. Lorsque le délit dont est accusé l'employé découle directement de l'exercice de ses fonctions et responsabilités et que l'employeur n'a pas enquêté ni participé à aucune enquête à ce sujet, ou n'a pas pris part au dépôt de l'accusation, celle-ci constitue une preuve suffisante de mauvaise conduite qui justifie l'application d'une mesure disciplinaire, laquelle doit cependant tenir compte des circonstances. Dans l'affaire *Griffiths* (dossier de la Commission no 166-2-7949), l'arbitre a reconnu que l'application de la présomption d'innocence au lieu de travail ne doit pas entraîner une détérioration de l'entreprise de l'employeur en attendant le résultat d'un procès au criminel. Pour prendre des mesures, l'employeur doit cependant se fonder seulement sur son souci du bon fonctionnement de son entreprise et non sur la culpabilité probable de l'accusé. En rejetant le grief, l'arbitre a aussi reconnu qu'il faut tenir compte des intérêts de l'employé, c'est-à-dire que l'employeur doit envisager sa mutation temporaire à un autre poste en attendant la décision finale sur l'accusation, et qu'il doit songer à une nouvelle mutation si la première échoue.

I-26 Une condamnation au criminel sur une accusation de fraude liée aux fonctions d'un employé n'est pas en soi un motif suffisant de sanction. Il faut plutôt considérer, avant d'appliquer une sanction, les actes ou fautes qui ont entraîné le dépôt des accusations. Dans l'affaire *Turgeon* (dossier de la Commission no 166-2-6925), l'employé concerné a été suspendu pour une durée indéterminée après avoir été condamné sur des accusations de fraude pour des fautes qui avaient entraîné son congédiement, qu'un arbitre avait cependant réduit à une suspension à long terme. Pour faire droit au grief, l'arbitre a déclaré que l'employeur, même s'il avait prétendu avoir appliqué une mesure disciplinaire par suite d'une condamnation au criminel, avait en fait appliqué une seconde peine pour la même faute. L'arbitre a reconnu que les procédures disciplinaires et au criminel ne sont pas liées et que les peines qu'elles entraînent sont nécessairement différentes même si elles se fondent sur les mêmes faits, mais il a ajouté que la condamnation au criminel ou l'emprisonnement d'un employé ne peut constituer en soi un motif suffisant de sanction seulement si elle met en danger les biens et la sécurité de l'employeur ou sa réputation dans le public, ou la situation des employés, ou encore si elle rompt le lien entre l'employeur et l'employé. La demande subséquente que l'employeur a faite à la Cour fédérale d'appel pour que soit révisée et infirmée la décision de l'arbitre a été rejetée après la fin de l'année.

I-27 L'employeur a jugé qu'une faute professionnelle d'un employé ou une faute résultant de connaissances acquises dans l'exercice de ses fonctions justifie une sanction exemplaire. Dans l'affaire *Charles* (dossier de la Commission no 166-2-6434), l'employé concerné, un inspecteur des douanes, avait été congédié pour violation de la *Loi sur les douanes*, notamment pour l'importation illégale de diverses marchandises. Pour rejeter le grief, l'arbitre a déclaré que les motifs que l'employeur invoque pour justifier un congédiement ne doivent pas se limiter à

I-22 Dans l'affaire *Dussault* (dossier de la Commission n° 166-2-6441), l'employé concerné avait été congédié après avoir été trouvé coupable de possession d'un narcotique. Le tribunal saisi de la question l'avait cependant acquitté de toute responsabilité. Pour admettre le grief, l'arbitre a invoqué le principe que, pour justifier un congédiement à partir d'une mauvaise conduite hors du lieu de travail, l'employeur doit établir au moins l'un des points suivants, à savoir que la conduite de l'employé a nui à la réputation de l'employeur, l'a rendu lui-même incapable d'exercer ses fonctions d'une manière satisfaisante, a amené ses compagnons à refuser, hésiter ou être incapables de travailler avec lui, ou encore que cette conduite a constitué une infraction au Code criminel d'une gravité telle qu'elle porte atteinte à la réputation générale de l'employeur et de ses employés ou qu'elle rend difficile la fonction du premier de diriger efficacement son personnel et son travail. Des coupures de presse ont été produites dans l'affaire en question, mais l'arbitre a décidé qu'aucune n'établissait les effets qui pouvaient en résulter sur la réputation de l'employeur. De plus, il a été prouvé que l'employé allait continuer d'être accepté par ses collègues. Pour ces diverses raisons, il a été décidé que le lien entre la mauvaise conduite de l'employé et son travail n'était pas suffisant pour justifier son congédiement.

I-23 Il a cependant été décidé que la vente de narcotiques à des membres du personnel d'un employeur justifie la plus grande peine professionnelle, soit un congédiement, que la transaction ait eu lieu ou non sur les lieux de l'activité de l'employeur. En effet, dans l'affaire *Gendron* (dossier de la Commission n° 166-2-5877), l'employé s'estimant lésé a été congédié pour avoir vendu de la drogue à des membres des Forces armées, dans lesquelles il travaillait en tant que civil. L'arbitre a décidé que la question de la culpabilité au regard du droit criminel n'a pas besoin d'être tranchée et n'est d'ailleurs pas de sa compétence, mais il a conclu que l'employeur avait le droit d'appliquer une peine pour l'exercice de cette activité illicite. Il a décidé que le fait que la livraison ait été faite à la résidence de l'employé n'avait guère ou pas d'importance car il était prouvé que la transaction avait été faite sur les lieux de l'activité de l'employeur. L'arbitre a conclu également qu'un tel trafic nuit certainement à l'employeur et a jugé que celui-ci a évidemment intérêt à la supprimer lorsqu'il se produit sur les lieux de son activité et qu'il a même intérêt à le faire lorsqu'il se produit ailleurs, mais qu'il concerne des millitaires. Il a admis qu'on s'est déjà contenté d'appliquer des suspensions pour la possession de stupéfiants, mais a ajouté que le trafic est beaucoup plus grave et justifie un congédiement.

I-24 La participation à une combine en vue d'obtenir par fraude le paiement d'heures supplémentaires non effectuées constitue une faute grave qui justifie une peine sévère qui ne doit cependant pas dans tous les cas aller jusqu'au congédiement. Dans l'affaire *Williams* (dossiers de la Commission n°s 166-2-5097 à 5100 et 166-2-5105 et 5106), trois employés avaient été congédiés pour avoir commis une telle fraude en une occasion, pour laquelle ils avaient d'ailleurs été trouvés coupables par un tribunal criminel. Reconnaissant qu'un seul acte de cette nature ne justifie pas nécessairement un congédiement, l'arbitre a essayé de concilier le principe de l'application d'une discipline corrective avec celui de la non-intervention dans l'exercice du droit de l'employeur d'appliquer des sanctions disciplinaires, sauf dans des cas extrêmes, à savoir qu'une mesure disciplinaire doit être maintenue à moins qu'il soit démontré qu'une importance suffisante n'a pas été attachée à la possibilité que l'employé puisse reprendre son poste. Pour rejeter les griefs de deux employés, l'arbitre a considéré des facteurs favorables concernant la possibilité qu'ils se corrigent, par exemple leur désir de

présent à l'audition, l'arbitre a décidé qu'il n'y avait aucune raison de ne pas le sommer à comparaître. En fait, dans de telles situations, c'est l'avocat qui cite le témoin qui subit le désavantage car il perd ainsi l'occasion de le contre-interroger. Il peut le faire et l'arbitre n'a aucun motif légal d'intervenir.

I-19 Dans l'affaire *Charles* (dossier de la Commission n° 166-2-6434), l'arbitre a rejeté la demande que l'employé s'estimant lésé avait faite deux jours après la clôture de son affaire en vue de la réouverture de celle-ci pour poursuivre le contre-interrogatoire d'un témoin précédemment cité. Il a permis de constater que la réouverture d'une affaire après l'audition des témoignages et arguments n'est permise que dans certaines circonstances. Il a été signalé qu'il n'a pas été donné à entendre que chaque partie n'avait pas eu toutes les occasions voulues de faire sa plaidoirie au moment de la première audition. En outre, l'arbitre était peu disposé, à cause des très graves abus de procédure qui auraient pu en résulter, à accéder à la demande de l'avocat pour que soit rouverte l'affaire en question parce qu'il estimait qu'avec la diligence voulue, elle aurait pu être réglée d'une manière satisfaisante pendant la première audition.

I-20 Dans l'affaire *Deas* (dossier de la Commission n° 166-2-6925), l'avocat de l'agent négociateur avait conseillé à l'employé s'estimant lésé de ne pas renvoyer son grief à l'arbitrage et, par conséquent, ce dernier avait informé la Commission qu'il le retirait. Toutefois, cinq mois plus tard, l'employé a demandé la réouverture de la procédure en prétendant que l'agent négociateur ne l'avait pas bien conseillé sur ses droits en vertu de la Loi. En rejetant la demande, l'arbitre a indiqué qu'il peut y avoir lieu de mener des enquêtes sur les règlements intervenus dans les cas où il y a eu mauvaise foi, notamment lorsqu'on prétend qu'il y a eu fraude, violence ou mauvaise représentation. Toutefois, aucune prétention de ce genre n'avait été faite dans l'affaire en question et le fait que l'employé affirme qu'il n'a pas reçu de bons conseils au sujet de ses droits ne suffit pas à justifier la réouverture de son affaire. Qui plus est, la reprise de la procédure aurait nui à l'activité dans son lieu de travail, aurait été injuste envers l'employé qui l'a remplacé et aurait miné les possibilités de résolution mutuelle des litiges avant leur renvoi à des audiences d'arbitrage.

MESURES DISCIPLINAIRES

I-21 Des arbitres ont examiné des accusations de crime invoquées pour justifier des mesures disciplinaires lorsqu'ils ont trouvé qu'elles satisfaisaient à certains critères appliqués dans le secteur privé pour déterminer si, par suite de tels actes, la réputation de l'employeur a été ternie ou l'activité de son entreprise a été perturbée. Dans l'affaire *Tuck* (dossier de la Commission n° 166-2-6071), cet employé du Service canadien des pénitenciers avait été suspendu, avait plaidé coupable et avait été acquitté de toute accusation de possession de narcotique constatée en un lieu public et au moment où il était en compagnie d'un ancien détenu. Pour faire droit au grief, l'arbitre a prétendu que le délit de cet employé n'était pas lié à son travail car il n'avait pas été établi que la réputation de l'employeur avait été ternie ou que la conduite de l'employé avait nui à l'exercice de ses fonctions. L'arbitre a signalé qu'à titre de gardiens de la paix, on peut s'attendre des agents de pénitenciers qu'ils aient une bonne conduite en dehors de leurs heures de travail, mais qu'il ne faut pas en déduire que l'employé concerne a commis un acte grave incompatible avec son emploi car cette attente ne lui avait pas été clairement communiquée.

I-14 L'arbitre a décidé que les motifs invoqués dans l'avis disciplinaire,

notamment l'allusion à l'ensemble du dossier d'emploi, étaient admissibles. On a fait remarquer que le dossier professionnel d'un employé ne peut renfermer que des documents dûment versés à son dossier personnel et qui lui ont été signalés. L'inconduite est une raison générale et ne peut constituer un motif suffisant pour appliquer une sanction disciplinaire, c'est-à-dire que l'employé concerné peut contester ce motif, mais elle n'entraîne pas nécessairement la nullité d'un avis disciplinaire à moins que l'employeur refuse, après demande, de révéler d'autres motifs. Quant au retard dans la remise d'un avis disciplinaire à un employé, l'arbitre a décidé que ce n'est qu'après une enquête complète qu'un employeur peut savoir s'il est justifié d'appliquer une mesure disciplinaire. Par conséquent, la période pendant laquelle l'employé a droit de recevoir un rapport en vertu de l'article susmentionné commence à la date de l'incident ou à la date à laquelle l'employeur pouvait raisonnablement conclure qu'il y a eu une infraction justifiant une mesure disciplinaire. Un raisonnement semblable a été suivi dans les affaires *Ballam et Andstein* (dossiers de la Commission n°s 166-2-5303, 5304, 5312 et 5313), *Berry* (dossier de la Commission n° 166-2-5847 et *Dufort* (dossier de la Commission n° 166-2-5161).

I-15 L'article susmentionné a aussi été étudié dans l'affaire *Barrette* (dossier de la Commission n° 166-2-6402), où l'employé s'estimant lésé s'était opposé à la production de son dossier personnel par l'employeur en soutenant qu'il n'était pas admissible du fait qu'il n'était pas mentionné dans l'avis disciplinaire. L'arbitre a examiné la jurisprudence de la Commission à ce sujet et a constaté que les opinions étaient partagées. Toutefois, il a décidé que le dossier personnel était admissible en s'appuyant sur le fait que l'employé était censé être au courant de son contenu. De plus, il a fait observer qu'un arbitre doit avoir accès à ces renseignements pour pouvoir rendre une bonne décision sur la gravité d'une sanction disciplinaire.

I-16 Un arbitre a refusé d'admettre le compte rendu d'une conversation entre les parties qui avait eu lieu pendant la préparation de l'arbitrage. Il a soutenu que la conversation avait trait à la procédure de règlement des griefs, en ce sens qu'elle était destinée à aider les parties à préparer l'arbitrage et faisait partie de leur effort continu pour résoudre le litige avant l'audition. Le privilège attaché aux discussions tenues pendant la procédure de règlement des griefs ne s'applique pas seulement aux discussions que les parties ont au cours des stades officiels de cette procédure. Il s'applique à toutes les discussions orientées vers un règlement (*McManus*, dossiers de la Commission n°s 166-2-8048 et 8078).

I-17 Dans l'affaire *Leduc* (dossier de la Commission n° 166-2-5872), l'employé s'estimant lésé avait demandé un congé spécial de plusieurs jours pour prendre soin de ses enfants pendant la maladie de sa femme. À l'audition, l'avocat de l'employeur s'est opposé à la production d'un certificat médical en invoquant la règle d'exclusion des preuves par oui-dire. Toutefois, l'arbitre, tenant compte de la tendance à la libéralisation de la procédure appliquée auparavant par les tribunaux, a admis le certificat à titre de preuve. Cependant, étant donné qu'un certificat médical qui n'est pas présenté par son auteur ne comporte pas de garanties, l'arbitre peut en déterminer la force probante.

I-18 Le droit de l'employeur de citer comme témoin l'employé s'estimant lésé a été examiné dans l'affaire *Lidbetter* (dossier de la Commission n° 166-2-6130). Comme il ne s'agissait pas d'une affaire de droit criminel et que l'employé était

QUESTIONS DE PREUVE ET DE PROCÉDURE

s'il devait conclure que la lettre d'entente avait été mal appliquée et ce, au détriment de l'employé s'estimant lésé.

I-11 L'employé s'estimant lésé, qui avait été informé par deux lettres distinctes l'objet d'une double sanction et condamnation. L'arbitre a fait observer que les deux lettres étaient liées, la première informant l'employé de la décision de l'employeur de lui appliquer une suspension de six jours en donnant les motifs de cette mesure, et la seconde lui indiquant les dates auxquelles la suspension serait exécutée. Il a été décidé qu'il n'y a eu qu'une sanction disciplinaire, la seconde lettre étant simplement un document administratif résultant de la première. En ce qui a trait à l'argument selon lequel le fait que l'employeur ne se soit pas conformé aux prescriptions du manuel du personnel invalide la sanction, l'arbitre a indiqué que ce guide ne lie pas l'employeur dans ses relations avec ses employés. Toutefois, la situation aurait peut-être été différente s'il y avait eu des preuves que l'employé avait subi un préjudice (*Lemire*, dossier de la Commission n° 166-2-6131).

I-12 Dans l'affaire *Leclerc* (dossier de la Commission n° 166-2-5397), l'employé s'estimant lésé a soulevé une objection quant à l'admissibilité comme preuve d'une lettre d'avertissement versée à son dossier disciplinaire et dont il avait été informé. Après avoir examiné la jurisprudence à ce sujet dans les secteurs public et privé, l'arbitre a décidé que, lorsqu'un document portant sur une mesure disciplinaire a été porté à l'attention de l'employé quand il a été versé à son dossier ou peu de temps après, il peut être présenté à titre de preuve. Toutefois, des preuves n'ont pu être produites concernant les circonstances de l'application de la sanction disciplinaire qui avait fait l'objet d'un grief ne pouvant être soumis à l'arbitrage en vertu de l'article 91 ou qui avait fait l'objet d'un grief déjà renvoyé à l'arbitrage. Par ailleurs, une présomption existe quant au bien-fondé d'une mesure disciplinaire indiquée au dossier d'un employé, mais à laquelle celui-ci ne s'oppose pas.

I-13 Un article d'une convention collective qui fixe les limites à respecter au sujet des preuves admissibles aux auditions d'arbitrage et établit les obligations en ce qui a trait au dossier personnel d'un employé, a fait l'objet de plusieurs décisions d'arbitrage au cours de la période financière considérée. Cet article stipulait que les preuves doivent se limiter aux motifs mentionnés dans l'avis disciplinaire remis à l'employé. De plus, aucun rapport sur la conduite ou le rendement d'un employé ne peut être utilisé contre lui dans la procédure d'instruction des griefs ou d'arbitrage à moins qu'il n'ait été versé à son dossier personnel. Enfin, aucun rapport ne doit être versé au dossier personnel d'un employé à moins que celui-ci n'en ait reçu un exemplaire dans les dix jours qui suivent la date de sa présomée infraction ou la date à laquelle celle-ci a été portée à l'attention de l'employeur. Dans l'affaire *Williams* (dossier de la Commission n° 166-2-5869), l'employé s'estimant lésé s'est plaint que l'employeur n'avait pas, dans son avis disciplinaire, invoqué correctement l'ensemble de son dossier d'emploi ou sa mauvaise conduite. On a aussi soutenu que l'avis disciplinaire n'était pas admissible parce qu'il n'avait pas été envoyé à l'employé dans les dix jours de la présomée infraction.

situation de l'employé, ce qui n'est pas du ressort d'un arbitre. L'employé s'estimant lésé a demandé à la Cour d'appel fédérale de réviser et d'infirmer la décision de l'arbitre, mais sa demande a été rejetée après la fin de l'année.

I-9 L'affaire *Whiteside* (dossier de la Commission n° 166-2-5364) traite également de la question de jugement de mérite et de mauvaise foi. Dans cette affaire les restrictions budgétaires ont obligé l'employeur de déclarer excédentaire un employé d'une des divisions. En choisissant de déclarer excédentaire l'employé s'estimant lésé pour manque de compétence, l'employeur n'a pas jugé bon de l'informer de ses raisons, incitant ainsi l'employé à croire à la mauvaise foi de l'employeur. Dans sa conclusion, l'arbitre qui s'est dit non compétent pour instruire le grief faute de motif disciplinaire, a signalé que dans la mesure où l'employeur agit d'une manière juste et honnête, il devrait être prêt, désireux et capable d'expliquer honnêtement les raisons de ses décisions. Le fait de ne pas dévoiler à un employé tous les motifs véritables de sa cessation d'emploi, ajouté au fait qu'il ne peut avoir recours à un mécanisme de révision des motifs qui ont entraîné cette décision, entraînent inévitablement des soupçons très forts et provoquent une vague de renvoi à l'arbitrage telle la présente affaire. En outre, l'employeur n'a d'autre choix que d'invoquer la non compétence de la Commission pour les instruire. Une situation quelque peu analogue s'est produite dans l'affaire *Eaton* (dossier de la Commission n° 166-2-5400) où l'employé a été mis en disponibilité après que son poste, de même que de nombreux autres, eut été déclaré excédentaire. Bien que l'essentiel de la plainte de l'employé s'estimant lésé porte sur la coïncidence de la publication d'un article de journal peu flatteur pour le sous-ministre et de l'application de la procédure entreprise par le même sous-chef en vue de réorganiser la direction où travaillait l'employé, il n'a pas été prouvé à la satisfaction de l'arbitre que les deux incidents étaient reliés, ce qui aurait pu amener l'arbitre à conclure que les mesures prises par l'employeur étaient disciplinaires.

I-10 En vertu de l'alinéa 91(1)(a) de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, pour qu'un grief présenté par un employé soit considéré comme un grief d'interprétation ou d'application d'une disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale, *en ce qui le concerne* (l'employé). Dans l'affaire *Patenaude* (dossier de la Commission n° 166-2-5390), cette question a été examinée par un arbitre suite à une allégation qu'il n'avait pas la compétence voulue pour instruire un grief présenté par un employé qui avait accepté un nouveau poste qu'on lui avait offert, présumant que l'employeur ne pouvait lui imposer un stage en vertu d'une lettre d'entente jointe à la convention collective. Selon l'employeur la lettre ne s'appliquait pas à l'égard de l'employé s'estimant lésé puisqu'il n'avait pas été nommé au poste en question. Tout en reconnaissant le fait qu'un arbitre ne pouvait rendre une décision qui aurait comme conséquence de nommer l'employé s'estimant lésé à un poste en particulier, l'arbitre a néanmoins conclu que l'employeur ne pouvait soutenir que l'employé devait avoir été nommé audit poste pour porter plainte quant à l'interprétation en ce qui le concerne d'une convention collective dont le libellé était l'unique raison avancée pour lui refuser la nomination. Même s'il a reconnu qu'il n'avait pas la compétence voulue pour nommer l'employé s'estimant lésé, l'arbitre s'est appuyé sur l'affaire de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique en date du 3 mai 1978 ([1979] 1 C.F. 730) et l'affaire *Singh* (dossier de la Commission n° 166-2-3077, décision n° 3) pour conclure qu'il aurait le droit d'ordonner un redressement

un détenu l'obligeant à introduire des stupéfiants dans une prison fédérale. Afin d'éviter des poursuites au criminel l'employé a décidé de démissionner. Or ayant par la suite changé d'idée, il a voulu retirer sa démission mais un représentant autorisé de l'employeur lui avait déjà signifié que sa démission était acceptée. Les preuves ont démontré que l'employé avait démissionné de son propre gré et que l'employeur n'avait exercé aucune pression contre lui, ce qui aurait eu pour effet d'annuler la démission. Comme dans l'affaire *Friesen (supra)* l'article 26 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique protège les employés qui seraient trop prompts à démissionner, en stipulant que l'employé doit recevoir de l'employeur un avis d'acceptation écrit. Par conséquent comme il n'avait pas de doute quant à la validité de la démission, l'arbitre a conclu qu'il était sans compétence pour instruire le grief.

1-7 Dans une autre affaire, l'affaire *Jackson* (dossier de la Commission n° 166-2-5885), dont les faits étaient sensiblement les mêmes, un employé s'est empressé de se saisir de l'occasion de démissionner après qu'il eut été accusé d'avoir manqué à son serment d'office, accusation qui aurait pu avoir des répercussions embarrassantes si elle avait été menée devant le comité d'éthique de la profession de l'employé. Bien qu'on lui ait sur-le-champ signifié qu'on acceptait sa démission, l'employé n'avait pas encore reçu une confirmation écrite de cette acceptation lorsqu'il a décidé de la retirer. L'arbitre a rejeté les allégations de l'employé et a conclu que l'employé avait volontairement manifesté son intention de démissionner et qu'une démission comporte deux aspects, l'un objectif l'autre subjectif. L'aspect subjectif comporte une intention réelle de l'employé de mettre fin à ses liens d'emploi avec l'employeur. Cet aspect subjectif doit cependant être corroboré par une attitude objective indiquant la continuation de cette intention. Ainsi, en l'occurrence, la validité de la démission doit être étudiée sans tenir compte de l'acceptation par l'employeur. La raison initiale qui forcerait un employé à quitter son emploi doit être confirmée par des actes ultérieurs qui indiquent que ledit employé a tenu compte des conséquences de son intention subjective. Sa décision doit être une démarche rationnelle et réfléchie et ne peut être considérée comme reflétant le désir réel de l'employé si celui-ci a pris cette décision dans un moment d'impétuosité aberrante.

1-8 Il n'est pas sans y avoir une certaine analogie entre des cas de mise en disponibilité et des cas de renvoi en cours de stage, au point qu'un arbitre peut se déclarer compétent pour instruire de tels griefs s'il est prouvé qu'il existe des motifs disciplinaires sous-jacents. Dans l'affaire *Burchill* (dossier de la Commission n° 166-2-5298), l'employé s'estimant lésé a été mis en disponibilité une dizaine de jours avant la date d'expiration de sa période d'emploi temporaire auprès de la Commission anti-inflation, celui-ci ayant accepté une nomination temporaire au lieu d'une nomination pour une période indéterminée qu'on lui avait offerte. D'après l'arbitre si les preuves révélaient que des jugements subjectifs précis ont été formulés de mauvaise foi il est peut-être raisonnable de conclure à la présence de motifs disciplinaires, mais comme une telle décision peut concerner à la fois des personnes et des postes et il faut porter un jugement sur leur mérite respectif. Dans le cas des êtres humains il faut donc accepter une certaine marge d'erreur humaine dans la formulation desdits jugements. En l'absence de preuve de sombre machination de la part de l'employeur, et compte tenu du fait que l'employé demandait comme redressement d'être réintégré dans ses fonctions d'employé nommé pour une période déterminée, l'arbitre a conclu qu'il n'avait pas compétence car il lui faudrait se prononcer sur la question de la

ledit grief soit arbitral lorsque l'agent négociateur en cause n'est pas partie à la convention collective expirée. Dans l'affaire *Dumas* (dossier de la Commission n° 166-2-5882), l'arbitre, a affirmé qu'un argument portant sur la compétence fondamentale de la Commission pouvait être soulevé à n'importe quel moment avant qu'une décision finale soit émise. Il a donc conclu qu'il n'était pas compétent pour instruire le grief qui reposait sur des faits qui étaient survenus après l'expiration d'une convention collective et l'accréditation d'un nouvel agent négociateur qui n'avait pas été partie à la convention expirée.

1-4 L'article 26 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique traite de la question des démissions et stipule qu'une démission ne peut être effectuée unilatéralement. Donc, un employé qui désire démissionner doit en informer son sous-chef par écrit. Il est également clair que les liens contractuels ne sont pas rompus tant que le sous-chef n'a pas accepté par écrit la démission de l'employé. Dans l'affaire *Friesen* (dossier de la Commission n° 166-2-6159), l'employé s'estimant lésé a remis sa démission après que certains faits eurent été découverts portant à croire qu'il pourrait être coupable d'avoir commis certains actes criminels dans le cadre de ses fonctions. Après réflexion cependant l'employé s'estimant lésé a décidé de retirer sa démission avant d'avoir reçu l'avis de l'employeur l'informant qu'elle était acceptée. Ce référant à l'affaire *Lafleur* (dossier de la Commission n° 166-2-2413), l'arbitre a conclu que la décision du législateur d'utiliser le mot «accepte» au paragraphe 26 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique devait être interprété comme impliquant une communication dans le sens qu'on lui donne dans le domaine des contrats. Ainsi, l'arbitre a appliqué le principe bien connu selon lequel l'acte de démissionner comporte à la fois une intention subjective de quitter son emploi et une certaine conduite objective qui se traduit par une tentative de mettre à effet cette intention. Comme il n'est précisé nulle part que l'annulation d'une démission doit être faite par écrit, la démission initiale de l'employé a été annulée lorsque l'employé s'estimant lésé a demandé verbalement qu'elle le soit avant d'être informé par l'employeur que la démission était acceptée. Étant donné que l'employeur ne pouvait plus donner suite à une offre de démission, l'arbitre a conclu à sa compétence pour instruire le grief compte tenu de son caractère disciplinaire évident.

1-5 Dans l'affaire *Crow* (dossier de la Commission n° 166-1-5405), un employé qui souffrait d'une mauvaise santé l'obligeant à s'absenter du travail pour des périodes assez longues a informé l'employeur qu'il se retirerait sous réserve d'obtenir une «indemnité de fin d'emploi en espèces». Sa démission a donc été acceptée à cette condition. Or l'employé a appris par la suite qu'il ne toucherait pas l'indemnité dont il avait été question au moment de sa démission. Ayant en vain essayé de reprendre son travail, il a présenté un grief demandant d'être réintégré. Tout en reconnaissant que l'employé avait prouvé qu'il s'agissait d'une fin d'emploi abusive puisque l'employeur n'avait pas satisfait à la condition posée par l'employé pour donner sa démission, l'arbitre a dû conclure que même si la relation de travail n'avait pas été interrompue, il n'avait pas compétence pour instruire le grief, l'employé s'estimant lésé n'ayant pu prouver que sa prétendue cessation d'emploi était le résultat d'une mesure disciplinaire en vertu de l'article 91 de la Loi. Au sujet de la même affaire, l'employé a retiré une demande de révision qu'il avait présentée à la Cour d'appel fédérale.

1-6 L'affaire *Charbonneau* (dossier de la Commission n° 166-2-5393) est un exemple de situation de démission où l'arbitre se voit privé de sa compétence. La situation est celle d'un employé qui est accusé d'exercer certaines pressions sur

PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS D'ARBITRAGE DE GRIEFS

QUESTIONS DE STATUT ET DE COMPÉTENCE

I-1 L'article 91 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique précise la nature des griefs qui peuvent faire l'objet de renvoi à l'arbitrage. Bien que la Cour suprême du Canada dans l'affaire *Jacmain* ait déclaré que l'arbitre a compétence pour étudier les faits d'une affaire afin de déterminer sa compétence pour l'entendre, elle a précisé que pour des questions de renvoi en cours de stage, questions que la Commission a eu à trancher à de nombreuses reprises au cours des années, le libellé de l'article 28 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique confère à l'employeur un droit presque illimité. Ainsi, dans les cas d'objection à la compétence de l'arbitre, tel qu'un présumé renvoi en cours de stage pour motif disciplinaire, le fardeau de la preuve incombe à l'employé. Il doit prouver que l'arbitre a compétence en démontrant que le motif de l'employeur n'est pas celui qu'il prétend: affaire *Roberts* (dossier de la Commission n° 166-2-6146). Dans cette affaire en particulier, l'employeur a démontré que l'employé ne pouvait exécuter de façon convenable et satisfaisante ses fonctions d'éducateur parce qu'elle manquait de connaissances et comprenait mal les méthodes d'enseignement. L'employeur ayant ainsi prouvé qu'il y avait motif de renvoi, l'employée s'estimant lésée devait démontrer qu'elle avait été renvoyée pour motif disciplinaire, ce qu'elle n'a pu faire. L'employée s'estimant lésée a porté l'affaire devant la Cour d'appel fédérale pour qu'elle revise et infirme la décision de l'arbitre. La demande a été rejetée.

I-2 Dans l'affaire *Cambier* (dossier de la Commission n° 166-2-5982), l'employeur a allégué que l'arbitre n'avait plus compétence étant donné que la suspension avait été réduite à une réprimande écrite après que le grief sur la suspension eut été renvoyé à l'arbitrage. L'arbitre, reconnaissant que la décision de l'employeur n'avait pas réglé le grief d'une manière satisfaisante pour l'employé qui alléguait que la mesure disciplinaire était injustifiée, a repris le principe énoncé dans l'affaire *Palmer* (dossier de la Commission n° 166-2-2107) qu'un arbitre doit étudier un grief dans la forme qu'il avait au moment de son renvoi devant la Commission. Par conséquent, l'arbitre a conclu qu'il avait compétence pour entendre le grief dont il avait été saisi au départ, celui portant sur la suspension.

I-3 Les mots «à laquelle s'applique la convention collective» qui figure au paragraphe 91(2) de la Loi, lus en regard du libellé du paragraphe 91(1) ont reçu l'interprétation selon laquelle une convention collective devait être en vigueur au moment des événements qui ont donné lieu à un grief d'interprétation pour que

demande présentée à la Cour d'appel fédérale par l'employeur, en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale, en vue d'obtenir une révision et une infirmation de la décision de la Commission, a été rejetée le 19 mars 1980 (*ibidem*)⁹.

⁸Pour une interprétation de ce point de la clause donnée par la Cour fédérale, voir le Onzième Rapport annuel, paragraphe L-12 (*Luc Doyon c. La Commission des relations de travail dans la Fonction publique* [1978] 1 F.C. 31).

⁹*La Reine c. Luc Doyon*, décision n° A-711-79 (non publiée).

dans certaines circonstances, seraient raisonnablement nécessaires pour protéger le public d'un éventuel préjudice à la santé ou au bien-être physique des personnes qui en font partie. L'extension des termes sûreté ou sécurité à l'état mental, psychologique ou émotif des personnes constituerait une déformation du sens normal de ces termes, particulièrement dans le contexte où ils sont utilisés. La Commission a rappelé sa jurisprudence, selon laquelle, en raison des responsabilités considérables qui lui incombent lorsqu'elle doit s'interroger sur les conditions qui, en cas de grève, pourraient mettre en danger la santé ou la sécurité du public, elle doit opter, si elle le peut, pour la prudence (affaire des employés désignés du groupe de la radiotélégraphie, dossier n° 181-2-99).

RENVOI DE QUESTIONS DE DROIT OU DE COMPÉTENCE EN VERTU DE L'ARTICLE 23 DE LA LOI

H-12. L'employeur a demandé une prolongation du délai fixé par l'ancien article 23 de la Loi pour renvoyer à la Commission une question de droit ou de compétence découlant d'une décision rendue par un arbitre à l'égard d'un grief qui avait été soumis à l'arbitrage avant que l'article en question ne soit modifié. L'employeur avait demandé, précédemment et de bonne foi, en vertu de l'article 25 de la Loi, la révision de la décision qui fait l'objet du renvoi qui nous occupe. Après avoir revu la décision, l'arbitre a modifié sa décision initiale à la lumière d'un nouvel argument avancé par l'employeur. La Cour d'appel fédérale, au moment de l'étude d'une demande présentée en vertu de l'article 28, a infirmé cette décision, sans juger du fonds de l'affaire, parce que l'arbitre n'avait pas compétence pour trancher l'affaire. Ces procédures n'ont rien résolu pour les parties. Par conséquent, la Commission a accordé la prolongation demandée (affaire Doyon, dossier n° 168-2-125, 14 décembre 1979).

H-13. La clause en litige de la convention collective en cause stipulait entre autres que si un employé est absent durant une partie de son poste pour cause de maladie mais qu'il a été en fonction pendant six heures ou plus, aucune déduction ne devait être effectuée sur son compte de congés de maladie. L'employé s'estimant lésé avait été absent pendant une heure et trois quarts, au début de son poste, et avait par la suite travaillé plus de six heures. L'employeur a refusé la rémunération des heures non travaillées, considérant son absence comme un retard plutôt que comme une absence pour cause de maladie. L'arbitre, dans cette affaire, a fait droit au grief. L'employeur a prétendu devant la commission que l'arbitre avait fait une erreur de droit et avait modifié la convention collective en s'appuyant sur le fait que la clause ne prévoyait pas le paiement d'heures non travaillées lorsque l'absence n'était pas soustraite des crédits de congés de maladie. La Commission a jugé que la clause ne pouvait se prêter à cette interprétation. Les congés de maladie visent à protéger les employés de pertes de revenus, lorsqu'ils s'absentent pour cause de maladie. La clause stipulait que les absences devaient être déduites des crédits de congés de maladie lorsqu'un employé touchait son salaire régulier pour des heures non travaillées, mais une exception était prévue dans les cas où l'absence durait moins de deux heures. L'arbitre n'a donc pas fait une erreur de droit ni outrepassé sa compétence. Une

trait à l'établissement et à l'application des programmes du gouvernement», mais elle n'avait pas été désignée, et comme l'agent négociateur était d'avis qu'elle ne tombait pas sous le coup de l'alinéa c), la Commission a dû trancher la question. Celle-ci a soulevé la question de la signification précise de l'expression «programmes du gouvernement», qui figure dans la définition, et a entendu les arguments des deux parties. Il semble que celles-ci se soient entendues pour dire qu'un plan d'action particulier visant à atteindre un but précis constituait un programme. Toutefois, la Commission a indiqué que le fait qu'un plan d'action ait été élaboré et appliqué dans le cadre d'activités gouvernementales ne constituait pas une raison suffisante pour qu'il s'agisse officiellement d'un programme du gouvernement. Des centaines de plans d'action mis en œuvre dans différents services du gouvernement sont appelés programmes. D'autre part, la Commission a jugé trop restrictive la définition avancée par l'agent négociateur, qui prétendait que le terme ne devait s'appliquer qu'aux programmes établis par une loi ou au moins reconnus dans le budget annuel des dépenses soumis au Parlement et nécessitant un vote, encore que le budget des dépenses constituât un indice utile à cet égard. Chaque affaire doit être tranchée d'après les faits qui lui sont propres. Dans cette affaire, il a été démontré que trois activités reliées au programme en cause figuraient dans le budget. Une subdivision d'une de ces activités pourrait être considérée comme un élément de celle-ci. Or, la Commission était d'avis que même en admettant que les responsables de ladite subdivision exécutaient un programme du gouvernement, il reste que les équipes subalternes qui en formaient les branches accomplissaient essentiellement des tâches techniques complémentaires au programme. La personne qui exerçait censément des fonctions visées à l'alinéa c) était le chef ou le responsable d'une de ces équipes. Sa responsabilité, à l'égard du poste, n'avait rien à voir avec un programme du gouvernement. S'il jouait un rôle quelconque dans les programmes gouvernementaux, c'était à titre de participant «à l'établissement des programmes et des principes de planification et à la répartition des ressources». Cette participation n'était pas considérable et, de toute façon, ce chef ou responsable était loin d'accomplir des fonctions de direction. Comme il n'était pas une des personnes visées à l'alinéa c), il s'ensuit que la personne dont la désignation était proposée en vertu de l'alinéa f) ne pouvait être désignée (*affaire Lalonde*, dossier n° 172-14-297).

DÉSIGNATION D'EMPLOYES EN VERTU DE L'ARTICLE 79 DE LA LOI

H-11. La Commission a eu l'occasion d'examiner une fois de plus la question de l'interprétation qu'il convient de donner aux derniers mots du paragraphe 79(1) de la Loi, à savoir «... nécessaires dans l'intérêt de la sûreté ou de la sécurité du public», puisqu'ils s'appliquent aux fonctions qui doivent être effectuées par les employés désignés en cas de grève. La Commission n'a pas tenté de fournir une réponse définitive à cette question. La nature des tâches dont l'exercice est nécessaire dans l'intérêt de la sûreté ou de la sécurité du public dépend évidemment des services assurés par les employés membres de l'unité de négociation. La Commission a jugé sans hésitation que les fonctions essentielles n'englobaient pas celles qui permettaient l'employeur ou le public des préjudices ses activités normales ou qui protégeaient l'employeur ou le public des préjudices économiques ou d'autres types de désagréments. Plus précisément, les fonctions nécessaires dans l'intérêt de la sûreté ou de la sécurité du public sont celles qui,

renseignements possédés nuirait à l'employeur 3) les questions confidentielles doivent constituer une part importante du travail et faire partie des tâches régulières. La jurisprudence permet de circonscrire encore le concept 1) l'exclusion, pour des raisons confidentielles, doit être interprétée au sens strict afin d'éviter les cas où un employeur désigne un trop grand nombre d'employés et de faire en sorte que le plus grand nombre possible de personnes jouisse des droits et libertés rattachés à la négociation collective; 2) l'employeur a le devoir d'organiser dans la mesure du possible ses affaires de façon que ses employés ne soient pas occasionnellement placés dans une situation de conflit d'intérêts. La Commission a jugé qu'à la lumière de la disposition pertinente de la Loi, le premier critère devait être interprété de façon que les questions confidentielles soient reliées aux fonctions d'une personne visée à l'alinéa b), c), d) ou e) de la définition qui figure à l'article 2 de la Loi (affaire *Sisson*, dossier n° 176-2-287).

H-8. L'employeur a proposé qu'une personne soit désignée personne préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles en vertu de l'alinéa d) de la définition qui figure à l'article 2 de la Loi parce qu'en raison de ses fonctions, elle «participait directement à la négociation collective pour le compte de l'employeur». La Commission a jugé non lié à la question de la désignation d'un employé à titre de membre de l'équipe de négociation de l'employeur le fait qu'il soit souvent absent des négociations. Toutefois, la participation de la personne doit être réelle et non symbolique et elle ne doit pas pouvoir s'en acquitter négligemment (affaire *Butler*, dossier n° 172-2-301).

H-9. Dans une affaire où l'employeur avait proposé la désignation d'une personne préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles, en vertu de l'alinéa c) de la définition d'une telle personne, qui figure à l'article 2 de la Loi, la Commission a examiné encore une fois le sens de l'alinéa suivant: «qui a des fonctions et des responsabilités de direction en ce qui a trait à l'établissement et à l'application des programmes du gouvernement». La Commission a conclu que les fonctions et les responsabilités de direction devaient être directement reliées et à l'établissement et à l'application des programmes du gouvernement. Elle a également laissé entendre que la Loi ne prévoyait pas que *toutes* les fonctions rattachées à l'établissement et à l'application des programmes du gouvernement étaient des fonctions de direction. Celles-ci doivent influencer sur l'élaboration et l'application des programmes et politiques supposant l'utilisation de ressources financières, matérielles et humaines. Dans cette affaire, la Commission était d'avis que le titulaire devait en outre jouer un rôle important dans la prise de décision. Selon elle, le fait d'assimiler, dans certaines circonstances, les tâches de consultation et les fonctions de direction constituerait une interprétation abusive de la Loi. Les deux termes ne sont pas synonymes, même si l'employeur accepte automatiquement les conseils donnés et que la même personne peut jouer les deux rôles. La Loi précise que ce sont les fonctions de direction et non les fonctions de consultation qui justifient une exclusion en vertu de l'alinéa c) de la définition de personne préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles (affaire *Cram*, dossier n° 174-2-304).

H-10. L'employeur a proposé qu'un employé soit désigné personne préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles conformément à l'alinéa f) de la définition d'une telle personne, qui figure à l'article 2 de la Loi. Le supérieur auprès duquel l'employé exerçait censément ses fonctions confidentielles était, selon l'employeur, une personne visée à l'alinéa c) de la définition, c'est-à-dire une personne «qui a des fonctions et des responsabilités de direction en ce qui a

confidentielles en vertu de la loi avait été abordée. La Commission avait jugé, dans ces affaires, que l'article 33 ne pouvait servir à déterminer si ces personnes étaient des employés au sens de la loi. L'affaire susmentionnée se distingue des autres en ce sens que la Commission n'a pas eu à juger si une personne devait être exclue. Toutefois, même en présumant que la Commission était compétente, en vertu de l'article 33, pour juger indirectement si une personne est un employé aux termes de la loi, il n'était pas nécessaire, en l'occurrence, de trancher cette question en ayant recours aux critères généraux de la jurisprudence. En effet, quel que fût le statut d'un employé selon ces critères, celui-ci devait répondre à la définition du terme «employé» qui figure à l'article 2 de la Loi, pour être membre de l'unité de négociation. Comme l'employé était engagé temporairement pour une période de moins de 6 mois, il était visé par les exceptions énoncées à l'alinéa f) de la définition. Par conséquent, il n'était plus «employé» au sens de la Loi (affaire *Rondeau*, dossier n° 147-2-20).

PERSONNES PRÉPOSÉES À LA GESTION OU À DES FONCTIONS CONFIDENTIELLES

H-6. Depuis quelques années, la Commission applique certains critères pour déterminer, conformément à l'alinéa f) de la définition de «personne préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles», qui figure à l'article 2 de la Loi, si une personne exerce des fonctions confidentielles auprès d'une *personne visée* à l'alinéa b), c), d) ou e) de cette définition³. À la suite d'un jugement de la Cour d'appel fédérale⁴ rendu à l'égard d'une affaire renvoyée en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale, dans lequel celui-ci avait indiqué qu'il n'était pas d'accord avec les principes appliqués par la Commission pour déterminer si une personne est préposée à des fonctions confidentielles en vertu de l'alinéa f), la Commission a dû réexaminer tous ses critères. Une affaire entendue pendant l'année à l'étude lui en a fourni l'occasion. La Commission s'est penchée sur un certain nombre de décisions des tribunaux et des commissions de relations de travail portant sur l'interprétation de la confidentialité, dans le contexte des relations du travail. Les principes appliqués par les autres autorités judiciaires compétentes ne laient évidemment pas la Commission, mais celle-ci les considérait dignes d'attention. Par exemple, la Cour suprême du Canada a jugé⁵ que le mot confidentiel devait être interprété au sens étroit du terme et qu'il existait un élément de confiance entre l'employeur et tous les employés ainsi qu'une échelle ascendante, jusqu'aux employés préposés aux fonctions confidentielles. Le jugement et les circonstances permettent de déterminer où se situe le haut de cette échelle. Il faut juger si les relations entre l'employé et l'employeur sortent du cadre ordinaire et comportent un caractère de confiance particulier.

H-7. Comme les principes énoncés par la Cour suprême ont été appliqués par d'autres tribunaux et conseils de relations du travail, la Commission a élaboré trois autres critères pour déterminer si un employé exerce des fonctions confidentielles du point de vue des relations de travail: 1) les questions confidentielles doivent être reliées aux relations de travail 2) la divulgation des

³ Par exemple dans l'affaire *Cudihy et Norton* (1971), Recueil de la C.R.T.F.P. p. K-745. Voir le Cinquième Rapport annuel, paragraphe 62.
⁴ La Reine du chef du Canada c. la Commission des relations de travail dans la Fonction publique et autres (affaire McDonald), [1979] 2 C.F. 60. Voir le Deuxième Rapport annuel, paragraphe L-9.
⁵ Labour Relations Board for British Columbia et al. v. Canada Safeway Ltd. [1953] 3 D.L.R. 641.

heures, une demi-heure du poste étant rémunérée au taux des heures supplémentaires. La nouvelle politique exigeait que les employés effectuent des postes de sept heures et demi, ce qui les privait de la demi-heure de rémunération des heures supplémentaires. La Commission a conclu qu'aucune disposition de la convention collective n'empêchait l'employeur de modifier l'horaire des postes en fonction des besoins opérationnels, pendant la durée de cette convention. Les employés n'ont pu se prévaloir des droits prévus pour la période visée à l'article 51 puisque la convention était encore en vigueur. La demande alléguant la violation de l'article 51 a été rejetée (groupe du traitement mécanique des données, dossier n° 148-2-39).

PRATIQUES DÉLOYALES DE TRAVAIL

H-4. Il s'agissait d'une plainte présentée en vertu de l'alinéa 20(1a) de la Loi, selon laquelle les intimes avaient violé les dispositions des alinéas 8(2)a) et c) de ladite Loi en mettant à pied certains employés membres d'une unité de négociation qui se trouvaient en situation de grève légale. Les employés en cause n'étaient pas désignés. En se rendant à leur lieu de travail, ceux-ci ont indiqué qu'ils n'effectueraient que les tâches désignées par la Commission comme étant essentielles à la sécurité du public. L'employeur a répliqué en leur disant qu'à moins qu'ils ne se montrent prêts à exécuter toutes leurs fonctions, il les obligerait à quitter leur lieu de travail et ne les rémunérerait pas pour ce poste. La Commission a dû juger si la mesure prise par les intimes constituait une sanction pécuniaire destinée à empêcher les employés d'exercer leur droit légal de grève, en l'occurrence en ralentissant la production. La Commission a réaffirmé sa jurisprudence selon laquelle il fallait considérer le but de la mesure. En effet, les mesures punitives et les représailles sont interdites. D'autre part, si les mesures visent à permettre à l'employeur de poursuivre ses activités normales, elles ne constituent pas une violation de la loi. Dans cette affaire, la Commission s'est informée du nombre d'employés désignés nécessaires, de leur poste et de leur lieu d'emploi, de même que des fonctions qu'ils doivent remplir pour assurer la sécurité du public en cas de grève. Il était inutile, impossible et vain, pour les employés non désignés, de reprendre le travail des employés désignés, qui touchaient leur salaire complet pour l'exécution de ces tâches. La Commission a jugé qu'étant donné les circonstances, les intimes n'avaient pas violé le paragraphe 8(2) (*Alliance de la Fonction publique du Canada c. Manion et autres*, dossier n° 161-2-195).

DEMANDE EN VERTU DE L'ARTICLE 33 DE LA LOI

H-5. Un employé dont le poste avait été déclaré excédentaire a été mis à pied en vertu de l'article 29 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique. Par la suite, il a conclu un contrat avec l'employeur aux termes duquel il devait assurer certains services pendant une période inférieure à six mois. L'agent négociateur a demandé à la Commission, en vertu de l'article 33, de juger si, au cours de la durée du contrat, l'employé en cause continuait d'être membre de l'unité de négociation. L'avocat du demandeur prétendait que la Commission devait appliquer, afin de déterminer si la personne en cause était un employé, les quatre critères établis à cette fin par la jurisprudence. La Commission s'est reportée à certaines de ses décisions antérieures où la question du statut d'un employé précédemment exclu parce qu'il était préposé à la gestion ou à des fonctions

La jurisprudence de la Commission faisait une distinction entre les alinéas a) et b) de la définition et les autres alinéas, soit c) à g), pour lesquels est prévue une procédure visant à aider la Commission à rendre sa décision dans le cas où le syndicat s'oppose à la désignation d'employés. En ce qui concerne les alinéas a) et b), le rôle de la Commission se limite à juger si les personnes en cause en relèvent clairement. La Commission a également du juger si elle était compétente, en vertu de l'article 18, pour rendre ce genre de décisions. La Cour d'appel fédérale, à propos d'une demande qui lui avait été présentée en vertu de l'article 28 de la loi sur la Cour fédérale, a jugé² que l'article 18 ne donnait pas à la Commission le pouvoir de rendre une décision purement déclaratoire. Quant à cette dernière, elle s'est dite d'avis lorsque la Loi ou le règlement prévoyait une procédure précise en ce qui concerne l'application de certains articles de la loi, elle n'était pas tenue de renvoyer les allégations de violation présentées en vertu de l'article 18. Il existe toutefois d'autres articles de la loi qui fixent des conditions ou imposent aux parties des obligations essentielles à l'application de ladite loi, elle n'était pas tenue de renvoyer les allégations de violation présentées en vertu de l'article 18. Il existe toutefois d'autres articles de la loi qui fixent des conditions ou imposent aux parties des obligations essentielles à l'application de ladite loi, à l'égard desquels aucune procédure précise ne confère expressément à la Commission le pouvoir de trancher les allégations de violation. Lorsqu'il n'est pas certain qu'une personne qui, selon l'employeur, est visée par l'alinéa a) de la définition, exerce des fonctions confidentielles ou que son supérieur soit réellement une des personnes visées a), aucune disposition précise de la loi n'autorise la Commission à rendre une décision à cet égard. L'exclusion d'une personne et, par conséquent, le déni des droits que lui confère la loi, sont considérés par la Commission comme des questions très sérieuses. Pour que le droit, pour l'employeur, d'exclure un employé unilatéralement et irrémédiablement soit défendable, il faudrait qu'il soit prévu par une disposition claire et précise de la loi, ce qui n'est pas le cas. En l'absence de procédure précise à l'égard de ce genre de questions, l'article 18 doit être interprété comme conférant à la Commission le pouvoir de trancher ces questions et, le cas échéant, de publier une ordonnance exigeant l'application de la loi. La Commission a jugé qu'elle était compétente pour trancher la demande et à indiquer qu'elle entendrait toutes les preuves pertinentes au moment de l'audition (*Instituts professionnels de la Fonction publique du Canada c. le Conseil du Trésor* (Clennett), dossiers nos 148-2-24, 148-2-27, 172-2-295).²

H-3. La Commission a statué dans le même sens à l'égard d'une demande présentée en vertu de l'article 18 de la Loi et alléguant une violation de l'article 51. La Commission s'est prévalu de sa compétence et a entendu la demande, étant donné que d'une part, l'article 51 obligeait les employés et l'employeur à respecter les conditions d'emploi qui peuvent être énoncées dans la convention collective et qui sont en vigueur à la date à laquelle la mise en demeure de négocier est donnée, et vu que, d'autre part, aucune procédure ne prévoyait le recours à la Commission en vu d'assurer son application. On n'a pas demandé à la Commission de rendre une décision purement déclaratoire. Celle-ci a néanmoins dû prendre une ordonnance obligeant l'employeur à se conformer à la loi. Essentiellement, la demande avait trait à un changement des heures d'emplois proposés à l'exploitation permanente, qui devaient effectuer un poste de huit

² Voir le *Deuxième Rapport annuel*, paragraphes L-14 et L-15. Depuis, ce jugement a été cité dans l'affaire *L'Alliance de la Fonction publique du Canada c. la Commission des relations de travail dans la Fonction publique*, [1979] 2 C.F. 599. Une demande présentée par l'employeur à la Cour d'appel fédérale en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale, en vue de faire infirmer la décision de la Commission a été rejetée après la fin de l'année à l'étude (*La Reine c. l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada*, décision n° A-642-79, non encore publiée).

PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS DE LA COMMISSION AUTRES QUE LES DÉCISIONS D'ARBITRAGE DES GRIEFS ET DES DIFFÉRENDS

ADMISSIBILITÉ À PARTICIPER À UN SCRUTIN DE REPRÉSENTATION

H-1. Dans une affaire portant sur une demande d'accréditation, la Commission a ordonné la tenue d'un scrutin de représentation après que les preuves eurent démontré que quelques employés avaient été induits en erreur par un organisateur syndical, qui leur avait laissé croire qu'ils avaient automatiquement le droit d'y participer. L'employeur a prétendu que cinq personnes dont le nom figurait sur la liste des membres du syndicat combattaient sous le coup de l'alinéa f) de la définition d'employé, qui se trouve à l'article 2 de la Loi et qui se lit comme suit: «(f) une personne employée à titre occasionnel ou temporaire, à moins qu'elle n'ait été ainsi employée pour une période de six mois ou plus». Les preuves ont indiqué que ces personnes avaient été employées à ce titre pour une période inférieure à six mois, puis réengagées quelque temps après. La durée totale d'emploi s'élevait à quelques années pour certains, mais aucun d'eux n'avait été engagé pour plus de six mois à la fois. L'agent négociateur a soutenu qu'ils devaient être considérés comme des employés. La Commission a jugé que l'alinéa f) faisait une distinction entre les personnes engagées à titre d'employé occasionnel ou temporaire qui sont des employés au sens de la Loi et ceux qui ne le sont pas. L'employeur, un employeur distinct en l'occurrence, se prévalait des pouvoirs que lui accordait la Loi en engageant des personnes à titre temporaire, pour une période de moins de six mois. La Commission s'est dite d'avis que le terme «période» devait être interprété comme un laps de temps ininterrompu. Les personnes en cause n'étaient pas des employés au sens de la Loi et n'avaient pas le droit de participer au scrutin à l'époque pertinente (*Conseil de recherches en sciences humaines, Catégorie du soutien administratif, dossier n° 145-15-175*).

DE LA LOI DEMANDES PRÉSENTÉES EN VERTU DE L'ARTICLE 18

H-2. Dans le cadre d'une demande présentée en vertu de l'article 18 de la Loi, la Commission a dû juger si des personnes étaient «préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles» aux termes de l'alinéa a) de la définition de telles personnes, qui figure à l'article 2 et qui se lit comme suit:

a) occupe un poste de confiance auprès du gouverneur général, un ministre de la Couronne, un juge de la Cour suprême ou de la Cour de l'Échiquier du Canada, le sous-chef d'un ministère ou d'un département ou le fonctionnaire administratif en chef de tout autre élément de la Fonction publique; ou

G-10 Dans leurs efforts de médiation, les examinateurs ont aidé les parties à s'entendre sur 78 propositions. Dans les cas où des examinateurs ont été nommés, l'employeur a retiré cinq propositions de désignation et l'agent négociateur a retiré ses objections dans 24 cas. Il n'a pas été nécessaire de procéder à la nomination officielle d'un examinateur dans 49 cas, les parties s'étant entendues au préalable.

PLAINTES

G-11 La Commission a renvoyé au Bureau des services de médiation treize plaintes qui lui avaient été présentées. Cinq ont été réglées à la satisfaction des parties, six ont été renvoyées par la suite à la Commission en vue d'une audition officielle, et deux font encore l'objet d'une enquête. Le règlement de deux de ces plaintes touchait plus de 1 200 employés des Postes, qui travaillent à l'intérieur.

G-9 Des examinateurs ont été nommés pour faire enquête sur les fonctions et les responsabilités de 93 personnes désignées par l'employeur comme préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles. Trente-huit examens ont eu lieu concernant les fonctions et les responsabilités de 82 personnes.

G-8 Le *Deuxième rapport annuel* de la Commission (1968-1969) expliquait la méthode de désignation de personnes préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles aux fins d'exclusion de l'unité de négociation. L'observation suivante y était faite: «Point n'est besoin de signaler que l'enquête de l'examineur a souvent eu un effet catalytique qui a amené les parties à trouver un terrain d'entente». Avec l'établissement du Bureau des services de médiation, en 1975, l'importance particulière de la médiation dans le règlement des différends portant sur la détermination de ces exclusions s'est accrue. L'agent de médiation chargé d'effectuer une enquête joue maintenant un rôle beaucoup plus important que celui de catalyseur. Dès qu'il reçoit les documents pertinents, avant l'examen, il commence à remplir les fonctions de médiateur. Au cours de l'examen, les preuves sont soigneusement enregistrées, puis examinées avec les parties avant que le rapport final ne soit transmis à la Commission.

EXAMENS

G-7 Dans trois autres affaires, des employés de la Commission ont rempli les fonctions de médiateur en aidant les parties à régler la question des désignations de sécurité en vertu de l'article 79 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique.

G-6 Sur les dix médiateurs nommés, neuf faisaient partie de l'effectif du Bureau et l'autre était le juge Emmett Hall qui remplissait les fonctions d'arbitre-médiateur dans l'affaire du groupe de la navigation aérienne. Quatre affaires ont été entièrement réglées et dans deux affaires le nombre de points faisant l'objet d'un différend a été réduit avant qu'elles ne soient renvoyées à une commission d'arbitrage.

MÉDIATEURS

G-5 La Commission a acquiescé à six des sept demandes de nomination d'un conciliateur qu'elle a reçues. Sur les six conciliateurs nommés, quatre étaient des employés de la Commission et deux étaient des personnes neutres de l'extérieur. Un différend a été entièrement réglé tandis que dans deux autres cas, le nombre de points faisant l'objet d'un différend a été réduit avant que l'affaire ne soit renvoyée à un bureau de conciliation. Dans les trois autres cas, aucun différend entre les parties n'a été réglé, et ces affaires ont été renvoyées à un bureau de conciliation ou à une commission d'arbitrage.

CONCILIATEURS

les recommandations du bureau de conciliation et la médiation qui a suivi a donné lieu à une entente.

CONCILIATION, MÉDIATION ET EXAMEN

GÉNÉRALITÉS

G-1 Au cours de l'année financière 1979-1980, la Commission a fourni son aide aux parties en nommant officiellement un conciliateur ou un médiateur en 16 occasions. Dans trois cas, des personnes neutres de l'extérieur ont été nommées à cette fin et, dans les treize autres cas, des membres de la Commission ont rempli cette fonction. Les tâches quotidiennes du personnel du Bureau des services de médiation consistent entre autres à communiquer constamment avec les parties à la négociation collective dans la fonction publique. Les membres du personnel sont disponibles aux diverses étapes de la négociation pour faciliter la communication et aider à apaiser les divergences entre les parties, par exemple dans les cas de désignations de sécurité en vertu de l'article 79 de la Loi. Le tableau 12 de l'appendice résume la façon dont le Bureau des services de médiation a répondu aux demandes d'aide.

BUREAUX DE CONCILIATION

G-2 Au cours de l'année, il y a eu sept demandes de création d'un bureau de conciliation. Une demande a été retirée par la suite, après que les parties furent arrivées à une entente au cours de négociations directes pendant la procédure d'établissement du bureau (groupe de la manutention du courrier — facteurs et Conseil du Trésor). Un règlement est intervenu entre les parties au cours de la procédure d'établissement du bureau de conciliation dans un autre cas de différend mettant en cause le groupe des services d'imprimerie (non-surveillants). Dans deux autres cas de différends, des rapports de bureaux de conciliation ont paru, mais l'aide d'une tierce partie a été requise dans chaque cas pour en arriver à un règlement. Trois rapports restaient à paraître à la fin de l'année.

G-3 Dans l'un des cas ayant exigé l'aide d'une tierce partie, le bureau de conciliation a en fait recommandé, avec l'accord des parties, qu'un médiateur-arbitre spécial soit nommé étant donné la nature particulière du différend qui mettait en cause le Syndicat canadien des employés professionnels et techniques et le Conseil du Trésor, et concernait le groupe de la navigation aérienne. Les parties ont nommé le juge Emmett Hall afin qu'il remplisse les fonctions de ce médiateur-arbitre spécial. Le rapport du bureau de conciliation contenait cette disposition.

G-4 L'autre affaire mettait en cause l'Alliance de la Fonction publique du Canada et concernait le groupe de la radiotélégraphie. Les syndiqués ont rejeté



UNITÉS DE NÉGOCIATION ET EMPLOYÉS QUI ONT CHOISI L'ARBITRAGE

ANNÉE UNITÉS DE NÉGOCIATION EMPLOYÉS

1970	100 sur 114	160 000 sur 198 000
1977	65 sur 102	77 000 sur 259 000
1979	72 sur 108	77 000 sur 267 000
1980	76 sur 109	103 000 sur 256 000

F-7 La négociation collective dans la fonction publique fédérale, établie conformément aux dispositions de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, existe maintenant depuis plus de 12 ans. Voici un résumé des résultats obtenus jusqu'à la rédaction du présent rapport:

Conventions conclues à la table des négociations	490 ou 62,9 %
Conventions conclues au moyen de l'arbitrage	158 ou 20,3 %
Conventions conclues avec l'aide d'un conciliateur	49 ou 6,3 %
Conventions conclues à la suite du rapport du bureau de conciliation	30 ou 3,8 %
Conventions conclues avec l'aide d'un médiateur*	29 ou 3,7 %
Conventions conclues à la suite d'une grève	22 ou 2,8 %
Nombre total de conventions conclues depuis le début de la négociation collective	779

* Ne comprend pas les services d'un médiateur après une grève.

²Voir aussi paragraphe L-3 du présent rapport

d'emploi pour les employés embauchés pour une période déterminée a été renvoyée à la Cour fédérale par le Conseil du Trésor. La Cour a agréé cette demande et a ordonné que la clause en question soit supprimée de la décision arbitrale².

F-5 Parmi les demandes présentées cette année, une a été réglée par les parties elles-mêmes, une autre a été réglée avec l'aide d'un médiateur de la Commission et treize, touchant seize unités de négociation, ont été réglées au moyen de décisions arbitrales. Une décision a été renvoyée à la Commission en vertu de l'article 76 de la Loi et a par la suite été modifiée. Les cinq autres demandes, reçues vers la fin de l'année, seront entendues au début de la prochaine année financière.

F-6 Le tableau suivant donne un aperçu des changements enregistrés depuis 1970 en ce qui concerne le nombre d'unités de négociation qui ont recours à l'arbitrage:

ARBITRAGE DES DIFFÉRENDS

F-1 La Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique prévoit que les représentants de l'employeur et de l'agent négociateur de chaque unité de négociation doivent s'efforcer de conclure une convention collective mutuellement acceptable, que ce soit par voie de négociation directe ou avec l'aide d'un conciliateur ou d'un médiateur. Toutefois, l'expérience dans le domaine des relations de travail ainsi que dans d'autres secteurs d'activités démontre que les parties ont parfois besoin des services de tiers pour régler leurs différends.

F-2 La Loi exige que tout agent négociateur d'une unité de négociation opte pour l'une ou l'autre des deux méthodes qui existent pour régler les différends. L'une de ces deux méthodes, souvent désignée sous le nom de conciliation-grève parce qu'elle donne le droit de faire la grève lorsque certaines conditions sont respectées est le renvoi du différend à un bureau de conciliation. L'autre est le renvoi à l'arbitrage. L'agent négociateur n'est pas obligé de s'en tenir à son premier choix. Le tableau 3 qui figure à l'appendice indique les unités de négociation qui ont opté pour une autre méthode au cours de l'année financière 1979-1980. Les tableaux 4 et 5 montrent les unités de négociation actuelles, de même que le nombre d'employés de chaque unité, qui ont opté pour la conciliation ou pour l'arbitrage.

F-3 Lorsqu'un différend est renvoyé à l'arbitrage, une commission formée de trois membres est chargée de régler les points litigieux en rendant une décision arbitrale exécutoire. La demande d'arbitrage peut être présentée par l'agent négociateur ou par l'employeur mais, comme le montre le tableau 6 de l'appendice, elle émane le plus souvent de l'agent négociateur.

F-4 Une demande d'arbitrage peut toucher plus d'une unité de négociation. Les 20 demandes reçues au cours de l'année écoulée concernaient 23 unités de négociation. La Commission a aussi eu à s'occuper de douze demandes reportées de l'année précédente et touchant 12 unités de négociation. Trois des affaires reportées ont été réglées sans audition. Les parties ont réussi à s'entendre dans deux cas et, dans l'autre, un règlement est intervenu avec le concours d'un médiateur de la Commission. Des décisions arbitrales ont été rendues dans les neuf autres affaires reportées de l'année précédente. L'institut professionnel a renvoyé une de ces décisions à la Commission en vertu de l'article 75 de la Loi, et celle-ci a confirmé sa décision initiale. L'institut a par la suite présenté une demande à la Cour d'appel fédérale pour la même décision, mais cette demande a été rejetée.¹ Une autre décision concernant le droit à l'indemnité de cessation

¹Voir aussi paragraphe J-5 du présent rapport

qu'un ensemble de circonstances analogues avait incité l'employeur à prendre les mesures disciplinaires.

E-16 Deux mille cent trente-quatre griefs d'employés et 27 renvois aux termes de l'article 98 de la Loi ont été reportés de l'année précédente, pour porter le total d'affaires au cours de l'année à l'étude, à 4 978, dont 1 550 ont été réglées avant le 31 mars et beaucoup sans audition à la suite de leur retrait par leurs auteurs ou de règlements négociés intervenus entre les parties. Sur les 3 428 renvois reportés à l'année financière suivante, la Commission en avait entendu 54 qu'elle n'avait pas encore tranchés; 775 avaient été assignés à des arbitres ou entendus en partie et 111 ont été ajournés à la demande des parties et l'instruction des 2 488 autres est en cours.

E-17 Il y a eu, au cours de l'année, 304 jours d'auditions à la suite desquelles ont été rendues des décisions écrites motivées concernant environ 553 cas, dont certains ont été regroupés ou entendus le même jour.

E-18 Le principal employeur et la plupart des agents négociateurs ont leur siège à Ottawa et, pour cette raison, c'est là qu'il est le plus pratique de tenir la majorité des auditions d'arbitrage. Toutefois, le nombre de témoins de l'extérieur ou d'autres considérations font souvent qu'il est nécessaire ou souhaitable qu'une audition ait lieu dans la région d'où provient le grief. De plus, on tient toujours compte des préférences des parties. Au cours de l'année, une ou plusieurs auditions ont eu lieu dans les localités suivantes:

Terre-Neuve:	Grand Falls, Saint-Jean
Ile-du-Prince-Édouard:	Charlottetown
Nouvelle-Écosse:	Antigonish, Halifax, Yarmouth
Nouveau-Brunswick:	Moncton
Québec:	Alma, Chicoutimi, Joliette, Laval, Mirabel, Montréal, Québec, Rouyn, Sept-Îles, Sherbrooke, Saint-Jean, Val-d'Or
Ontario:	Belleville, Brockville, Burlington, Guelph, Hamilton, Kingston, London, Ottawa, Sarnia, Scarborough, Sudbury, St. Catharines, Thunder Bay, Toronto, Waterloo, Windsor
Manitoba:	Brandon
Saskatchewan:	Prince-Albert, Regina, Saskatoon, Swift Current
Colombie-Britannique:	Vancouver, Victoria

E-11 Les arbitres, qui se sont reconnus compétents dans 346 affaires de cessation d'emploi, ont rendu les décisions suivantes: réintégration totale, 26; réintégration en tant que stagiaire, sans rémunération rétroactive, 3; indemnisation sans réintégration, 1; réintégration conditionnelle, 6; réduction de la peine à une suspension, 77; confirmation du congédiement, 110; confirmation d'une démission, 1; griefs réglés, retirés ou abandonnés, 2; confirmation d'une «cessation d'emploi», 2; griefs retirés avant l'audition, 81; griefs retirés à l'audition, 24; griefs retirés après l'audition, 10; approbation d'une entente, 3. Il ne faut pas oublier toutefois que ces chiffres n'ont trait qu'aux employés ou aux anciens employés qui ont eu recours à la procédure d'arbitrage. Ils ne comprennent pas ceux qui ont choisi d'accepter leur congédiement sans le contester, ni ceux dont les griefs ont été réglés ou abandonnés au cours de la procédure de règlement des griefs. Ils n'incluent pas non plus un bon nombre d'affaires où la cessation d'emploi a été effectuée en application de divers articles de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique: mise en disponibilité, renvoi en cours de stage, renvoi pour incapacité ou déclaration d'abandon de poste.

E-12 La Commission a pour principe d'accorder la priorité à l'audition et au règlement des affaires de congédiement, toutes les parties ayant intérêt à ce que les résultats soient connus le plus tôt possible. Il a été impossible d'éviter de reporter à l'année commençant le 1^{er} avril 1980, 31 affaires de «cessation d'emploi». Sur ce nombre, la Commission en avait entendues six mais n'avait pas encore rendu de décision; cinq devaient être retirées; huit étaient en suspens en attendant le règlement de procédures devant les tribunaux ou pour d'autres raisons; douze devaient être entendues en avril, mai ou juin.

E-13 Le nombre d'affaires renvoyées à l'arbitrage n'est jamais égal à celui des employés qui demandent l'arbitrage de griefs, car la Loi permet la présentation de «griefs collectifs», c'est-à-dire qu'un grief peut être présenté par «un employé pour son propre compte, ou pour son compte et celui d'un ou de plusieurs autres employés». En conséquence, des griefs groupant jusqu'à 80 employés ont été renvoyés à l'arbitrage. Toutefois, dans la pratique, la plupart des renvois sont présentés par un seul employé ou en son nom.

E-14 Pour plusieurs raisons, le nombre d'affaires renvoyées à l'arbitrage diffère du nombre d'auditions tenues ou de décisions rendues. Environ la moitié de tous les renvois sont retirés ou réglés avant d'être entendus. Les parties attendent souvent que l'audition soit imminente avant de recourir à une possibilité de règlement. Certains règlements surviennent lorsque les parties prennent connaissance des décisions finales rendues dans d'autres cas. Il arrive souvent que deux affaires semblables, ou plus, soient groupées par la Commission de façon à être entendues simultanément. Par ailleurs, certains renvois exigent plus d'une audition, notamment lorsqu'il doit y avoir une décision préliminaire motivée ou une décision sur plus d'une question.

E-15 Les renvois, en moyenne au nombre de 235 par mois, faits au cours de l'année à l'étude, la treizième du régime, ont continué d'imposer aux arbitres une lourde charge de travail. Du 1^{er} avril 1979 au 31 mars 1970, il y a eu 2 817 renvois à l'arbitrage. Dans certains cas, des groupes de griefs concernant de 10 à 256 personnes ont été présentés en même temps. Dans ces cas, les griefs portaient qu'un ou plusieurs articles d'une convention collective avaient été enfreints ou

procédure de règlement des griefs de son ministère un grief ayant trait à l'interprétation ou à l'application d'une disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale rendue à son égard, peut renvoyer ce grief à l'arbitrage. Au cours de l'année à l'étude, 1 982 des 2 753 renvois des employés ont été faits aux termes de l'article 91 (1) a). D'avril 1967 à mars 1980, soit pendant une période de treize ans, on a compté 6 355 renvois de ce genre. De nombreux autres griefs de ce genre ont été réglés à l'un ou l'autre des paliers de la procédure prévue à cet effet, avant d'atteindre l'arbitrage.

E-8 Certains différends sont arbitrables aux termes de l'article 98 de la Loi. L'employeur ou l'agent négociateur peut demander à la Commission d'ordonner l'exécution par l'autre partie d'une obligation qui découle prétendument d'une convention collective ou d'une décision arbitrale. Ces renvois, qui soulèvent immanquablement des questions de fait et d'interprétation, ne sont pas arbitrables aux termes de l'article 98 si ladite obligation peut faire l'objet d'un grief par un employé, aux termes de l'article 91. Etant donné cette restriction, il n'y a eu que 339 renvois aux termes de l'article 98 au cours des treize dernières années. Il y en a eu 64 au cours de l'année à l'étude. Il est important de signaler que les renvois faits à juste titre aux termes de l'article 98 ne visent pas uniquement à obtenir un jugement « déclaratoire » (c'est-à-dire dont le but est de renseigner les parties quant à leurs droits d'après la convention collective) et peuvent amener la Commission à exercer pleinement ses pouvoirs de redressement.

E-9 Des questions très différentes découlent de l'application des dispositions de l'alinéa 91 (1) b) de la Loi, qui a trait à l'arbitrage de griefs relatifs à « une mesure disciplinaire entraînant le congédiement, la suspension ou une peine pécuniaire ». Ces affaires peuvent être traitées et renvoyées à l'arbitrage avec ou sans l'appui de l'agent négociateur. Les employés exclus des unités de négociation en raison de la nature confidentielle ou administrative de leurs fonctions et les anciens employés congédiés pour des raisons disciplinaires peuvent aussi se prévaloir de ces dispositions. L'année à l'étude compte 771 renvois de cette nature, ce qui porte leur nombre à 2 327 pour les 13 dernières années. Un certain nombre de ces cas portaient sur des questions de compétence. La loi sur l'emploi dans la Fonction publique de 1967 a conféré à la Commission de la Fonction publique ou aux sous-chefs le pouvoir de mettre fin à l'emploi d'un employé au moyen d'un renvoi en cours de stage, d'un renvoi pour incompétence ou incapacité, d'une déclaration d'abandon de poste, d'une mise en disponibilité à cause d'un manque de travail ou de la suppression d'une fonction. Dans ces cas, les arbitres ne se reconnaissent pas compétents à moins que l'employé ou l'ancien employé ne prouve d'abord que la mesure prise à son égard était en réalité de nature disciplinaire. De plus, il a été décidé que la Commission n'a pas le pouvoir d'intervenir lorsque le sous-chef a recommandé le renvoi d'un employé pour incompétence ou incapacité car, dans ce cas, la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique prévoit une procédure d'appel.

E-10 De 1967 à 1980, 470 personnes au total ont demandé l'arbitrage en alléguant la cessation injuste de leur emploi par suite d'un congédiement ou d'une mesure équivalente. Au 31 mars 1980, les arbitres avaient tranché 439 affaires de ce genre, rejetant deux griefs pour inobservation des délais et 91 autres parce que les cessations d'emploi contestées n'entraient pas dans le cadre de leur compétence.

aussi officielles que les réunions menées par les conciliateurs ou les médiateurs. En arbitrage, chaque partie a l'occasion de fournir des preuves qui se présentent sous forme de dépositions sous serment et de documents bien identifiés. Chaque partie a aussi le droit de présenter des arguments oraux ou écrits fondés sur ces preuves. En pratique, les parties ainsi que l'arbitre font en sorte de respecter les principes de la justice naturelle. Les parties peuvent être représentées par un avocat ou un profane et, jusqu'à un certain point, les règles de présentation des preuves des tribunaux ne sont pas strictement appliquées aux auditions en arbitrage, à moins, évidemment, qu'il s'avère nécessaire de rejeter des preuves nettement inadmissibles en toute justice. Il est prévu aux Règlements et règles de procédure de la C.R.T.F.P. que l'arbitre remettra sa décision par écrit et qu'on trouvera un résumé du grief et des preuves fournies ainsi que les motifs de la décision. De cette façon, non seulement les parties directement intéressées peuvent prendre connaissance du raisonnement qui sous-tend la décision rendue dans le contexte du grief en cause, mais la décision peut aussi avoir une valeur formative dans le domaine des relations du travail. À cause de la nature de l'arbitrage, les membres de la Commission, qui agissent comme arbitres des griefs, sont priés de faire preuve d'un certain esprit de collégialité au niveau des décisions. L'uniformité est un objectif qui s'atteint par une fidélité aux décisions antérieures, qui doit cependant tenir compte des circonstances. Les clients collectifs ou individuels concernés par une affaire d'arbitrage peuvent obtenir les décisions sur demande.

E-6 Un grand nombre de questions sont soulevées dans les griefs renvoyés à l'arbitrage. Certains mettent en jeu d'importantes sommes d'argent et portent sur des sujets qui intéressent un ou plusieurs organismes. Certains ne concernent qu'un particulier et peuvent ne soulever aucune question de principe. Néanmoins, les décisions peuvent avoir, dans un nombre considérable de cas, des applications très larges en ce sens qu'elles peuvent avoir des répercussions sur toute la fonction publique. Il en est ainsi parce que certaines unités de négociation ont des ramifications dans tous les organismes de la fonction publique, sinon la plupart. Aussi une décision en vertu d'une disposition d'une convention collective, même si elle fait suite à un grief émanant d'un bureau particulier, peut constituer un précédent et être applicable dans d'autres circonstances ailleurs. De plus, certaines dispositions se retrouvent dans un certain nombre de conventions collectives et une décision se rapportant à l'une de ces dispositions peut bien influencer sur l'interprétation de dispositions analogues dans d'autres conventions. Pour ces raisons, plusieurs renvois, d'un commun accord entre les parties, ne sont pas mis au rôle tant que les parties ne connaissent pas les décisions finales (de la Commission ou de la Cour d'appel fédérale) dans d'autres causes, souvent décrites comme des «cas types». Il s'ensuit qu'un nombre considérable de renvois, comme le registre le montre, sont nécessairement reportés d'une année à l'autre et que plusieurs n'auront jamais besoin d'être entendus. Quand les affaires s'accumulent ainsi, la Commission n'attend que le bon vouloir des parties pour les régler définitivement. Elle sait par expérience qu'elle ne peut compter sur le concours des parties pour réduire l'accumulation de cas non résolus, le règlement rapide des affaires n'étant pas souvent leur principal souci.

E-7 Depuis 1969, la plupart des griefs tombent dans la catégorie prévue à l'alinéa 91(1)a) de la Loi, selon lequel l'employé qui, avec l'approbation et l'appui de son agent négociateur, a présenté jusqu'au dernier palier inclusivement de la

AFFAIRES D'ARBITRAGE DES GRIEFS

E-1 Une procédure concrète bien définie de règlement des griefs se rapportant à l'application de différentes clauses d'une convention collective est le complément essentiel de tout régime de négociation collective. Dans la fonction publique fédérale, la partie IV de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique pose la base d'une telle procédure. Elle est complétée par le règlement que la Commission a pu établir en vertu de cette Loi.

E-2 La Partie IV de la Loi reconnaît le droit fondamental d'un employé à présenter un grief. En termes généraux, ce droit s'applique relativement à «un événement ou une question qui vise ses conditions d'emploi», sauf lorsqu'une autre procédure administrative de recours est prévue par un texte législatif fédéral. Le droit de présenter un grief, comme nous le verrons, s'applique à un plus grand éventail de questions que celles que peut soulever l'application d'une convention collective. La procédure à suivre pour présenter un grief est fixée par les Règlement et règles de procédure de la C.R.T.F.P., dont la Partie X demande à chaque employeur d'établir une procédure applicable aux griefs à l'intérieur de chaque ministère, département ou autre secteur de la Fonction publique».

E-3 Selon l'article 91 de la Loi, un employé ne peut recourir à l'arbitrage que s'il a suivi la procédure prescrite de règlement des griefs et que le «grief n'a pas été réglé d'une manière satisfaisante pour lui». Les griefs qu'un employé peut renvoyer à l'arbitrage se limitent, aux termes de l'article 91, à ceux qui se rapportent à l'application d'une convention collective ou à «une mesure disciplinaire entraînant le congédiement, la suspension ou une peine pécuniaire».

E-4 Il convient de signaler que la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique distingue, contrairement à d'autres textes législatifs, entre l'arbitrage des griefs et l'arbitrage des différends dont les décisions finales et exécutoires portent sur des «conflits d'intérêts» ou servent à résoudre des impasses dans les négociations collectives quand l'agent négociateur a choisi ce mode de règlement. (L'autre option d'après la Loi, est le renvoi à un bureau de conciliation qui s'accompagne du droit de grève qui peut être exercé dans certaines conditions prescrites.) En arbitrage des griefs, la décision de la tierce partie porte sur un «conflit de droits» et non un «conflit d'intérêts». Bien que les arbitres des griefs n'aient pas pour fonction de servir de conciliateurs ou de médiateurs, certains «conflits de droits» peuvent se prêter à la médiation et offrent des possibilités de règlement avec l'intervention d'un tiers. Cette médiation doit cependant être demandée concurremment par les deux parties. Dans ces cas, la Commission est prête à offrir ses services.

E-5 Les auditions en arbitrage ont été décrites comme étant semi-officielles, car elles ne sont pas aussi officielles que les procédures devant une cour de justice ni

dentielles» aux termes de l'alinéa a) de la définition figurant à l'article 2 de la Loi. Toutes ces affaires étaient en suspens à la fin de l'année en attendant que la Cour d'appel fédérale statue sur un renvoi de l'employeur contestant la compétence de la Commission. Il est question de la décision de la Commission qui a donné lieu à ce renvoi au paragraphe H-2 du présent rapport. Une note en bas de page, se rapportant à ce paragraphe, indique que la Cour fédérale a récemment rejeté la demande de l'employeur.

D-19 Au cours de l'année, la Commission a eu à s'occuper de 19 affaires en vertu de l'article 18 de la Loi, dont neuf avaient été reportées de l'année précédente. Plus de la moitié de ces affaires avaient trait à la question renvoyée à la Cour d'appel fédérale; quelques-unes ont été retirées par le plaignant; et plusieurs ont été rejetées par la Commission.

AUTRES AFFAIRES

D-20 Les autres affaires dont la Commission a été saisie au cours de l'année comprenaient: une demande de révision d'une de ses décisions en vertu de l'article 25 de la Loi; plusieurs demandes sur la question de savoir si un employé ou une classe d'employés était compris dans une unité de négociation donnée; et un certain nombre de demandes de prolongation du délai accordé pour présenter un grief ou pour le renvoyer à l'arbitrage.

PLAINTES

D-13 Aux termes de l'article 20 de la Loi, la Commission doit «se renseigner et enquêter» sur les plaintes portant sur des questions comme l'«inobservation des interdictions de la Loi et le défaut de donner effet à une décision d'un arbitre des griefs ou à une disposition d'une décision arbitrale. Lorsque la Commission reçoit une plainte, elle est autorisée, en vertu de l'article 20, à ordonner qu'une mesure corrective soit prise et, en cas d'inexécution, à en saisir le Parlement. Les plaintes à l'égard desquelles la Commission s'est prononcée au cours de l'année à l'étude portaient notamment que l'employeur avait cherché à intimider un employé pour l'empêcher de présenter un grief, avait refusé de rémunérer un employé qui avait été réintégré dans ses fonctions par un arbitre, s'était ingéré dans l'exercice des fonctions d'un délégué syndical et avait déclaré un lock-out pour empêcher certains employés de travailler.

D-14 Vingt plaintes ont été présentées en vertu de l'article 20 au cours de l'année à l'étude, et six ont été reportées de l'année précédente. La Commission a rendu une décision dans deux des affaires reportées et, dans deux autres, elle a accordé la permission au plaignant de retirer sa plainte. L'audition d'une plainte devait se poursuivre au cours de l'année financière suivante et la dernière plainte reportée était en suspens en attendant une décision. La Commission s'est prononcée sur trois des vingt plaintes reçues cette année et a permis que neuf soient retirées. À la fin de l'année, la décision n'était pas encore rendue dans le cas de cinq plaintes qui avaient été entendues, et trois autres étaient encore en instance.

D-15 La Commission a rejeté les cinq plaintes sur lesquelles elle s'est prononcée au cours de l'année et, dans chaque cas, elle a exposé les motifs de sa décision.

AFFAIRES DIVERSES (ARTICLE 18 DE LA LOI)

D-16 L'article 18 de la Loi, intitulé «Pouvoirs et fonctions de la Commission» prévoit ce qui suit:

«La Commission applique la présente loi et exerce les pouvoirs et fonctions que celle-ci lui confère ou qui sont accessoires à la réalisation des objets de la présente loi, y compris, sans restreindre la généralité de ce qui précède, l'établissement d'ordonnances exigeant l'observation des dispositions de la présente loi, de tout règlement édicté en vertu de la présente loi ou de toute décision rendue à l'égard d'une question soumise à la Commission.»

D-17 Lorsque aucune procédure rectificative précise n'est prévue ailleurs dans la Loi, la Commission fait fond sur cet article pour étudier les allégations de violation des dispositions qui imposent aux parties des obligations fondamentales aux fins de l'application de la Loi. Par exemple, l'une des affaires étudiées au cours de l'année portait sur la question de savoir si l'employeur avait omis de respecter l'obligation dictée par l'article 51 concernant le maintien d'une clause de la convention collective entre la date d'expiration de la convention et la date d'une nouvelle entente sur les conditions d'emploi.

D-18 D'autres affaires concernaient la désignation, par l'employeur, de personnes considérées comme «préposées à la gestion ou à des fonctions confi-

D-9. Dix cas où les agents négociateurs s'étaient opposés aux listes d'employés désignés et deux cas où ils n'avaient pas formulé d'objection ont été reportés à l'année financière écoulée. Dans trois de ces douze cas, soit ceux concernant les unités des groupes des communications, du traitement mécanique des données et des manœuvres et hommes de métier (surveillants et non-surveillants), il a été mis fin à la procédure à la suite de la signature des conventions collectives par l'Alliance de la Fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor. Dans trois autres affaires, il a également été mis fin à la procédure après que l'Alliance et le Conseil du Trésor eurent signé les conventions applicables aux groupes de l'inspection des produits primaires, des équipages de navire (surveillants et non-surveillants) et du soutien technologique et scientifique. Des conventions collectives ont également été conclues à l'égard des unités de négociation du groupe de l'ergothérapie et de la physiothérapie représenté par l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada et du groupe des officiers de navire représenté par la Guilde de la marine marchande du Canada.

D-10 Pour ce qui est des autres affaires reportées, la Commission s'est prononcée sur les employés à désigner dans quatre unités de négociation: groupe de la radiotélégraphie, représenté par l'Alliance; groupe des services d'imprimerie (non-surveillants), représenté par le Conseil des syndicats des arts graphiques; et groupes de la navigation aérienne et de la traduction, représentés par le Syndicat canadien des employés professionnels et techniques. Par la suite, des conventions collectives ont été conclues avec le Conseil du Trésor dans le cas de toutes ces unités sauf celle de la traduction. Dans ce dernier cas, des auditions du bureau de conciliation étaient en cours à la fin de l'année.

D-11 Au cours de l'année à l'étude, six listes d'employés désignés ont été présentées à la Commission. Cinq d'entre elles, soumises par le Conseil du Trésor, proposaient la désignation d'environ neuf mille employés au total. Les unités de négociation en cause étaient les suivantes: groupes des données, représentés par l'Alliance de la Fonction publique du Canada; groupes des sciences infirmières et du service social, représentés par l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada; et groupe des services d'imprimerie (non-surveillants), représenté par le Conseil des syndicats des arts graphiques. La Commission d'énergie du Nord canadien a présenté une liste proposant la désignation d'emplois compris dans l'unité de négociation de la catégorie de l'exploitation représentée par l'Alliance de la Fonction publique du Canada. Dans tous les cas, il y a eu opposition de la part des agents négociateurs.

D-12. L'affaire concernant le groupe du traitement mécanique des données a été renvoyée à la Commission pour qu'elle la tranche. Des auditions ont été tenues vers la fin de l'année et devaient se poursuivre au cours de l'année financière suivante. Dans les affaires concernant les groupes des sciences infirmières, des services d'imprimerie, de la catégorie de l'exploitation et du service social, les parties essayaient toujours d'en venir à une entente à la fin de l'année. En ce qui concerne l'unité de négociation du groupe des commis aux écritures et aux règlements, pour laquelle environ 6 000 désignations ont été proposées, les parties ont abouti dans une impasse et, à la fin de l'année, la Commission tentait de les aider à régler leurs différends.

Par la suite, d'autres personnes peuvent être désignées lorsque l'employeur présente des «listes de mise à jour». La Commission a le pouvoir de procéder à ces désignations quant l'agent négociateur formule une objection.

D-4 Une liste de mise à jour peut contenir le nom d'une seule ou de nombreuses personnes, et est généralement établie à la suite de remplacements, de changements organisationnels ou de la modification des fonctions et des responsabilités de postes particuliers. Au cours de l'année, le Conseil du Trésor a présenté 981 listes concernant 55 unités de négociation. Vingt autres listes concernant cinq unités de négociation ont été présentées par des employeurs distincts. Dans la plupart des cas, ces listes ont été présentées parce que des employés dont le nom figurait sur d'anciennes listes avaient été remplacés, ce qui, en général, ne donne lieu à aucune objection de la part de l'agent négociateur. Dans 40 cas visant 115 employés au total et où l'agent négociateur avait soulevé une objection, la Commission a chargé un examinateur d'enquêter et de faire un rapport sur les fonctions et les responsabilités des employés concernés. Au cours de l'année, la Commission a rendu 13 décisions touchant 35 personnes dont la désignation avait été proposée.

CHOIX DE LA MÉTHODE DE RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS

D-5 Après avoir été accréditée par la Commission à titre d'agent négociateur, l'Alliance de la Fonction publique du Canada a choisi la conciliation pour résoudre les différends pouvant survenir au cours des négociations avec le Conseil de recherches en sciences humaines dans le cas de l'unité de négociation de la catégorie de l'administration et du service extérieur.

D-6 Comme il est indiqué au tableau 3 de l'appendice, l'Alliance de la Fonction publique du Canada a changé de méthode, passant de la conciliation à l'arbitrage, pour résoudre les différends pouvant survenir au cours des négociations concernant les unités de négociation des groupes de l'enseignement, de l'administration des programmes et des services correctionnels (surveillants et non-surveillants).

D-7 Comme le montre le tableau 2 de l'appendice, 76 unités de négociation avaient choisi l'arbitrage à la fin de l'année, alors que 33 avaient opté pour la conciliation.

DÉSIGNATIONS

D-8 Les employés désignés sont ceux qui exercent des fonctions jugées essentielles à la sûreté ou à la sécurité du public et qui, pour cette raison, n'ont pas le droit de participer à une grève aux termes du paragraphe 101 (1) de la Loi. À cet égard, l'article 79 de la Loi prévoit que, même si l'agent négociateur a opté pour la conciliation en cas de différends, un bureau de conciliation ne peut être constitué et, par conséquent, les employés n'ont pas droit de grève avant que les parties à la négociation collective ne se soient mises d'accord sur les employés à désigner dans l'unité de négociation ou, si l'agent négociateur formule une objection, avant que la Commission ne les ait elle-même désignés.

AFFAIRES RESSORTISSANT À LA COMMISSION, AUTRES QUE LES AFFAIRES D'ARBITRAGE DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE DES DIFFÉRENDS

ACCREDITATION D'AGENTS NÉGOCIATEURS

D-1 Cette année, cinq demandes d'accréditation ont été présentées à la Commission et aucune n'a été reportée de l'année précédente. Trois de ces demandes provenaient de l'Alliance de la Fonction publique du Canada et concernaient certains employés du Conseil de recherches en sciences humaines, organisme qui est devenu un employeur distinct en avril 1978. À la suite d'auditions, l'Alliance a été accréditée à titre d'agent négociateur de certains employés du Conseil faisant partie de la catégorie de l'administration et du service extérieur et, en se fondant sur les résultats du scrutin de représentation dont elle avait ordonné la tenue, la Commission a rejeté la demande d'accréditation visant certains employés de la catégorie du soutien administratif. L'Alliance a retiré la demande qu'elle avait présentée à l'égard de certains employés du Conseil compris dans la catégorie scientifique et professionnelle.

D-2 L'Union internationale des employés de commerce, section locale 1973, a présenté une demande d'accréditation concernant certains employés faisant partie du Personnel des fonds non publics et travaillant à la base des Forces canadiennes de Cornwallis (N.-É.). Le Personnel des fonds non publics des Forces canadiennes est devenu un employeur distinct en août 1978. La Commission a entendu l'affaire, mais elle n'avait pas encore rendu sa décision à la fin de l'année. La dernière demande, présentée par l'Alliance de la Fonction publique à l'égard de certains employés du Personnel des fonds non publics des Forces canadiennes travaillant à Petawawa, était encore en instance à la fin de l'année.

DÉSIGNATION POSTÉRIEURE À L'ACCREDITATION DE PERSONNES PRÉPOSÉES À LA GESTION OU À DES FONCTIONS CONFIDENTIELLES

D-3 D'après la définition d'«employé» donnée à l'article 2 de la Loi, «une personne préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles» est exclue de toute unité de négociation. L'article 2 définit aussi les «personnes préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles». La désignation de ces personnes est d'abord faite par la Commission au moment où l'agent négociateur est accrédité.

PERSONNEL ET ADMINISTRATION

C-1 Au cours de l'année à l'étude, les membres à plein temps de la Commission sont restés les mêmes.

C-2 Pendant la même période, la Commission a perdu les précieux services de R. A. Gallagher, c.r. de Winnipeg, qui est décédé subitement. Pendant deux ans, Gallagher avait fait fonction de président de commissions d'arbitrage en matière de conflits d'intérêts à titre de membre à temps partiel. Un autre membre à temps partiel qui remplissait la même fonction, M. Victor Scott, de Toronto, a démissionné afin de pouvoir consacrer plus de temps à son travail de conciliateur et de président de bureaux de conciliation. D'autres membres à temps partiel de la Commission agissant à titre de présidents de commissions d'arbitrage ont vu leur mandat renouvelé. Ce sont A. W. R. Carrothers, de Vancouver (qui s'occupe en outre d'entendre et de trancher les griefs renvoyés à la Commission pour arbitrage), M. Garneau, d'Ottawa, et R. Lippé, de Montréal.

C-3 Au cours de l'année, la Commission a renouvelé le mandat des membres des deux groupes d'arbitrage. W. F. Chate, d'Ottawa, membre du groupe d'arbitrage représentant les intérêts des employés, a démissionné au cours de l'année après avoir été nommé à un poste de la fonction publique. J. Jessop, d'Ottawa, et G. Walker, d'Edmonton, ont été nommés membres du groupe représentant les intérêts des employés. W. C. Black, d'Ottawa, et H. L. Seifert, de Mississauga, ont pour leur part été nommés pour représenter les intérêts de l'employeur.

C-4 Suivent les noms des membres à temps partiel de la Commission, dont le mandat a été renouvelé pour entendre et trancher les griefs renvoyés à la Commission pour arbitrage: R. D. Abbott, Ottawa; G. W. Adams, Toronto; D. M. Beatty, Toronto; G. DesCôteaux, Ottawa; R. Doucet, Montréal; P. Garant, Québec; P. A. Lachapelle, Montréal; D. MacLean, Moncton; K. E. Norman, Saskatoon; L. A. Roine, Ottawa; M. Salzman, Toronto; C. G. Simmons, Kingston; et J. F. W. Weatherhill, Toronto. Le mandat de R. Laperrière, A. Montpetit et F. Vallée-Quellier, de Montréal, ainsi que de P. Verge, de Québec, a pris fin au cours de l'année.

C-5 La composition de la Commission et des groupes d'arbitrage à la fin de l'année figure au début du présent rapport.

CHAMP D'APPLICATION

B-1 Les éléments de la fonction publique auxquels s'applique la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique sont énumérés à l'annexe I de la Loi. La liste des ministères et organismes pour lesquels le Conseil du Trésor est l'employeur figure à la partie I de l'annexe, et celle des employeurs distincts figure à la partie II. Au cours de l'année, le Département d'État au développement économique a été ajouté à la partie I et, pour corriger une erreur, l'appellation «Conseil de recherches en sciences sociales» a été remplacée par «Conseil de recherches en sciences humaines» dans la version française de la partie II.

tions fondamentales des rôles statutaires de la Commission du service civil et du Conseil du Trésor, le Bureau est devenu partie intégrante de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique. Le Comité préparatoire de la négociation collective, qui jugeait indispensable l'existence d'un service permanent et indépendant de recherches en rémunération, avait fait une recommandation en ce sens. Il avait conclu qu'en se joignant à la Commission des relations de travail dans la Fonction publique, le Bureau se trouverait dans un milieu encore plus propice à l'impartialité et serait plus en mesure de fonctionner en étroite harmonie avec l'organisme qui exerce les autres «fonctions de tierce partie».

A-18 Les treize ans de proche voisinage de la Commission et du Bureau confirment les prédictions du Comité préparatoire. Non seulement les parties à la négociation, mais encore les médiateurs et les services de conciliation s'appuient fortement sur les données objectives fournies par le Bureau. Les membres des commissions d'arbitrage qui rendent des décisions exécutoires en matière de conflits d'intérêts en tiennent aussi fortement compte. Ces commissions (qui sont en fait des divisions de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique) doivent, d'après l'article 68 de la Loi, tenir compte entre autres choses «des conditions d'emploi dans des postes analogues hors de la Fonction publique, notamment des écarts attribuables à des considérations géographiques, industrielles ou autres que la Commission peut juger pertinentes».

LE SECRÉTARIAT DU CONSEIL NATIONAL MIXTE

A-19 À l'automne 1979, la mise sur pied d'un secrétariat permanent responsable de la coordination du travail du Conseil national mixte de la Fonction publique du Canada a été autorisée par le Conseil du Trésor. Pour assurer au secrétariat le milieu neutre nécessaire à une tierce partie, les parties patronale et syndicale du Conseil ont demandé de concert qu'il soit établi dans les locaux de la Commission. La Commission, avec la permission du Conseil du Trésor, a consenti à cette légère augmentation de son personnel et à assurer les services de soutien nécessaires. Le Conseil national mixte a été créé par décret en 1944 en tant qu'organisme consultatif, formé de représentants du gouvernement qui constitue la partie patronale et de représentants d'associations d'employés qui composent la partie syndicale, ayant pour objet d'accroître l'efficacité de la fonction publique et le bien-être des fonctionnaires. Le Conseil sert maintenant à la fois de tribune consultative et de rouage dans les négociations en matière de conditions de travail qui ne peuvent figurer dans les conventions collectives ou ne se prêtent pas à la négociation groupe par groupe.

GROUPES FAISANT APPEL À LA COMMISSION

A-12 Comme il est indiqué précédemment, ce sont surtout les négociateurs et les employés de la fonction publique qui font appel à la Commission. Le Conseil du Trésor représente le gouvernement en tant qu'employeur, en ce qui touche 81 unités de négociation au niveau de l'administration centrale. Six employeurs distincts représentent également le gouvernement en ce qui touche 28 autres unités de négociations. Le Conseil national de recherches est l'employeur distinct le plus important. Parmi les autres figurent l'Office national du film, la Commission d'énergie du Nord canadien et le Bureau du vérificateur général.

A-13 Il y a dix-sept agents négociateurs qui représentent environ 256 000 employés formant 109 unités de négociations. L'Alliance de la Fonction publique du Canada négocie pour 52 unités réunissant 170 000 employés. Parmi les unités les plus importantes que représente l'Alliance figurent celui des commis aux écritures et aux règlements (47 500 membres), celui de l'administration des programmes (21 500 membres) et celui des manoeuvres et hommes de métier (18 500 membres). L'institut professionnel de la Fonction publique du Canada négocie pour 31 groupes réunissant 16 000 employés. Les plus importants sont celui de la recherche scientifique, avec 2 000 membres, et celui du génie et de l'arpentage qui en compte à peu près le même nombre. L'institut représente aussi quelque 1 700 employés du groupe des sciences infirmières.

A-14 Les 26 autres unités sont représentées par 15 agents négociateurs qui n'en représentent pour la plupart qu'une seule. La plus importante est celle des postiers. Il y a 23 500 employés internes du service des postes, représentés par le Syndicat des postiers du Canada, 20 000 facteurs, représentés par l'Union des facteurs du Canada, et 8 200 membres du groupe des bureaux de poste à commission, représentés par l'Association canadienne des maîtres de poste et adjoints. Au Tableau 1 de l'Appendice du présent rapport, les unités sont classées en fonction des agents négociateurs qui les représentent.

A-15 Pour régler leurs conflits d'intérêts, 73 unités de négociations, regroupant 101 000 employés ont choisi l'arbitrage exécutoire et 36, regroupant 155 000 employés, le recours à la conciliation, laquelle implique le droit de grève qui peut être exercé dans certaines conditions.

LE BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS

A-16 Le Conseil du Trésor et les employeurs distincts, d'une part, et les 17 agents négociateurs, d'autre part, sont aussi les principaux utilisateurs des rapports du Bureau de recherches sur les traitements, conçus pour la plupart afin de satisfaire à leurs besoins en données comparatives sur les taux de rémunération et les avantages offerts par les employeurs de l'extérieur.

A-17 Le Bureau a été créé dix ans avant la Commission, soit en 1957, en tant que section semi-autonome de ce qui était alors la Commission du service civil, laquelle, en vertu de la Loi sur le service civil du temps, exerçait dans une large mesure des fonctions de tierce partie dans les différends en matière de classification de postes, de rémunération et de conditions de travail relevant de cette loi. Au moment de l'entrée en vigueur de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, en 1967, et simultanément à l'exécution de modifica-

defendre les intérêts de l'employeur et l'autre, les intérêts des employés. Ces deux personnes sont choisies dans chacun des deux groupes formés à cet effet par la Commission après consultation à titre non officiel des parties en cause.

A-7 En raison de la complexité et de la difficulté fréquentes des questions en litige et de l'étendue des répercussions que peuvent avoir les décisions fixant les conditions de travail, les membres de la Commission, qui président des commissions d'arbitrage de différends ont besoin d'expérience et de compétence en ce domaine pour s'acquitter des lourdes responsabilités qui leur incombent. Un président suppléant de la Commission est le grand responsable de l'arbitrage des conflits d'intérêts, y compris de la composition des commissions d'arbitrage et de l'établissement des principes et règles qui régissent ce genre d'affaires. Il préside aussi des commissions d'arbitrage pour l'instruction d'un nombre important de renvois.

A-8 Il n'y a pas de membres de la Commission au sein d'un bureau de conciliation qui se compose plutôt d'une personne nommée par l'employeur, d'une autre nommée par le négociateur et d'un président dont ces deux parties conviennent du choix ou, si elles n'arrivent pas à un accord, qui est nommé par le président de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique, qui est aussi chargé d'investir chaque bureau de conciliation de son mandat.

A-9 Des divisions de la Commission, comportant trois membres, sont généralement créées pour trancher, par exemple, les demandes d'accréditation faites par les négociateurs et les demandes de révocation des droits de négocier, les plaintes de pratiques déloyales, les propositions d'exclusion de préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles, les demandes de proclamation de la légalité ou de l'illégalité de grèves et les demandes d'autorisation de poursuites pour violation présumée des interdictions de la Loi. Pour les affaires importantes susceptibles de créer un précédent, ces divisions comptent parfois plus de membres.

A-10 La Commission a un mode de fonctionnement conçu pour assurer un service de qualité aux groupes qui ont recours à elle et pour lui donner de grandes possibilités d'adaptation étant donné les différents genres d'affaires dont elle est saisie. Ce mode de fonctionnement, surtout le système de divisions d'un ou trois membres, exige de tous et de chacun des membres de la Commission énormément de compétence et commande la reconnaissance, par les parties intéressées, de cette compétence.

A-11 L'une des modifications apportées à la Loi en 1975 a pour but de permettre aux employeurs et aux négociateurs de contribuer aux nominations et d'augmenter les chances que seules des personnes qualifiées pour appliquer la Loi soient nommées membres de la Commission. L'article 11 exige que tous les membres à plein temps et à temps partiel, sauf le président, le vice-président ou un président suppléant, soient nommés à partir d'une liste dressée par le président après consultation de l'employeur et des négociateurs. Cette liste doit comprendre les noms de toutes les personnes recommandées par ces organismes et par ailleurs qualifiées ou jugées par le président susceptibles d'être choisies.

reprises, mais des médiateurs de la Commission sont intervenus dans 18 conflits et deux conciliateurs de l'extérieur ont été nommés. On a demandé la création de bureaux de conciliation à sept reprises cette année. C'est un nombre légèrement inférieur à celui de l'année dernière. Les demandes d'arbitrage de conflits «d'intérêts» (qui traduisent des impasses dans la négociation des conventions) ont aussi été légèrement moins nombreuses que l'année précédente. Le nombre inférieur de ces deux types de renvois s'explique, du moins en partie, par une tendance à en revenir aux conventions collectives de plus d'un an. Les conventions d'un an étaient devenues la norme avec les contrôles de la Commission de lutte contre l'inflation.

FONCTIONNEMENT DE LA COMMISSION

A-4 La Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique dans sa version modifiée en 1975, stipule que la Commission doit se composer «d'un président, d'un vice-président, d'au moins trois présidents suppléants et du nombre de membres à plein temps et à temps partiel dont la Commission a besoin, d'après le gouverneur en conseil, pour s'acquitter de ses responsabilités». Actuellement, la Commission est formée d'un président, d'un vice-président, de trois présidents suppléants, de six membres à plein temps et de vingt et un membres à temps partiel. La Loi prévoit aussi la création de divisions de la Commission formées d'un ou de plusieurs de ses membres. Ces divisions sont investies des pouvoirs et des fonctions de la Commission pour régler certains genres d'affaires. Presque toutes les affaires dont est saisie la Commission sont maintenant tranchées par de telles divisions, formées le plus souvent d'un ou trois membres.

A-5 À de très rares exceptions près, les arbitrages de griefs, qui représentent la part la plus importante du travail de la Commission, sont tranchés par des arbitres isolés, qui sont soit des membres à plein temps ou à temps partiel de la Commission. Jusqu'à il y a quelques années, l'arbitrage des griefs était confié surtout aux membres à temps partiel, choisis spécifiquement pour instruire ce genre d'affaires. Ces membres à temps partiel sont généralement des universitaires spécialisés en droit du travail et qui se sont fait une réputation comme arbitres des griefs dans le secteur privé, ou des praticiens à plein temps du rôle de tierce partie en relations du travail. Mais, depuis la nomination de membres à plein temps, on leur a confié de plus en plus de ces renvois à mesure qu'ils acquéraient de l'expérience. C'est le président suppléant responsable de l'arbitrage des griefs qui décide des nombres respectifs et de la complexité des renvois confiés aux membres à plein temps et à temps partiel. Pour assurer aux groupes qui recourent à cette forme d'arbitrage les meilleurs services possibles, on essaie de maintenir un équilibre entre les charges confiées respectivement aux membres à plein temps et aux membres à temps partiel spécialisés. Cette combinaison a l'avantage de permettre à des arbitres de griefs bien informés du secteur privé de contribuer constamment à l'amélioration des méthodes de règlement des griefs de la fonction publique.

A-6 Plusieurs des membres à temps partiel de la Commission sont nommés uniquement ou surtout pour présider des commissions d'arbitrage de différends qui règlent les conflits d'intérêts, en rendant des décisions définitives et exécutoires, à la demande des employeurs ou des négociateurs. Chaque commission d'arbitrage des différends est formée d'un membre de la Commission qui fait fonction de président et de deux autres personnes, l'une chargée de



INTRODUCTION

RÉSUMÉ DE L'ACTIVITÉ AU COURS DE L'ANNÉE

A-1 L'importance et la nature de la charge de travail de la Commission au cours de toute année dépendent entièrement de la demande de services que lui présente une clientèle bien définie. La Commission est un tribunal indépendant et quasi-judiciaire qui s'occupe du système de négociation collective et de règlement des griefs existants au sein de la fonction publique fédérale. Ses principaux clients sont les agents négociateurs, qui représentent au total quelque 250 000 salariés, et le Conseil du Trésor, qui fait fonction d'employeur au nom de la majorité des ministères et organismes fédéraux, ainsi que six employeurs distincts. La charge de travail de la Commission dépend directement du nombre de demandes, de plaintes et de renvois à l'arbitrage que font le Conseil du Trésor, les employeurs distincts, les agents négociateurs et les salariés qu'ils représentent. De même, les services de médiation et de conciliation qu'offre la Commission dépendent de la mesure dans laquelle les agents négociateurs et les employeurs peuvent, par la négociation directe, résoudre leurs différends concernant les salaires et les autres conditions de travail.

A-2 Au total, la demande de services qu'a reçue la Commission en tant que tiers a augmenté au cours des dernières années, surtout à cause de l'accroissement régulier et important du nombre de renvois à l'arbitrage. Pendant l'année considérée, un peu plus de 2 800 griefs ont été renvoyés à la Commission pour arbitrage, par rapport à 2 300 durant l'année précédente. À noter toutefois qu'un grand nombre de ces renvois au cours des deux années portait sur des griefs de groupe des postiers des services internes et avaient trait à des questions telles que la rémunération des heures supplémentaires, les congés de maladie occasionnels et les changements technologiques. La plupart de ces griefs collectifs sont tranchés par l'audition d'un petit nombre de cas types, ce qui permet, dans la majorité des cas, de trancher les autres griefs du même groupe. Ainsi, du moins en ce qui a trait aux renvois à l'arbitrage, les nombres en eux-mêmes ne sont pas une indication exacte de la charge de travail.

A-3 Au cours de l'année, la Commission a été saisie en outre de 20 demandes d'arbitrage de différends touchant 23 unités de négociation et de 65 autres affaires, comme des demandes d'accréditation de la part de négociateurs et de proclamation de la légalité ou de l'illégalité de grèves, des plaintes de pratiques déloyales de travail, des propositions d'exclusion de préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles, ou de désignation d'emplois tenus d'assurer les services essentiels en cas de grève. En ce qui concerne la médiation et la conciliation, non seulement une aide officielle a-t-elle été apportée à plusieurs

I. PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS D'ARBITRAGE DE GRIEFS

37	Questions de statut et de compétence
41	Questions de preuve et de procédure
43	Mesures disciplinaires
50	Interprétation et application des conventions
54	Renvois en vertu de l'article 98 de la Loi

J. QUELQUES PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS ARBITRALES DE LA COMMISSION

57	Objets de la décision arbitrale
59	Généralités

K. QUELQUES PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES MANDATS DES BUREAUX DE CONCILIATION

61	Généralités
62	Questions négociables
63	Questions non négociables
64	Certaines questions renvoyées aux bureaux de conciliation sous réserve de mises en garde

L. DÉCISIONS JUDICIAIRES IMPORTANTES

67

M. BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS

73	Introduction
74	Programme d'enquêtes
75	Travaux de recherche
76	Consultation
77	Accords de collaboration
77	Résumé des rapports

APPENDICE

83	Tableaux
----	----------

A. INTRODUCTION

1	Résumé de l'activité au cours de l'année
2	Fonctionnement de la Commission
4	Groupe faisant appel à la Commission
4	Le Bureau de recherches sur les traitements
5	Le Secrétariat du Conseil national mixte

B. CHAMP D'APPLICATION

C. PERSONNEL ET ADMINISTRATION

D. AFFAIRES RESSORTISSANT À LA COMMISSION, AUTRES QUE LES AFFAIRES D'ARBITRAGE DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE DES DIFFÉRENDS

11	Accréditation d'agents négociateurs
11	Désignation postérieure à l'accréditation de personnes proposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles
11	Choix de la méthode de règlement des différends
12	Désignations
14	Plaintes
14	Affaires diverses (article 18 de la Loi)
15	Autres affaires

E. AFFAIRES D'ARBITRAGE DES GRIEFS

F. ARBITRAGE DES DIFFÉRENDS

G. CONCILIATION, MÉDIATION ET EXAMEN

25	Généralités
25	Bureaux de conciliation
26	Conciliateurs
26	Médiateurs
26	Examens
27	Plaintes

H. PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS DE LA COMMISSION AUTRES QUE LES DÉCISIONS D'ARBITRAGE DES GRIEFS ET DES DIFFÉRENDS

29	Admissibilité à participer à un scrutin de représentation
29	Demandes présentées en vertu de l'article 18 de la Loi
31	Pratiques déloyales de travail
31	Demande en vertu de l'article 33 de la Loi
32	Personnes proposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles
34	Désignation d'employés en vertu de l'article 79 de la Loi
35	Renvoi de questions de droit ou de compétence en vertu de l'article 23 de la Loi

COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Président: J. H. Brown, c.r.

Vice-président: J.-M. Cantin, c.r.

Présidents suppléants: M. Falardeau-Ramsay, D. H. Kates, L. Mitchell, c.r.

Membres à plein temps: C. A. Edwards, S. J. Frankel, J. Galipeault, J. C. Mayes, D. G. Pyle, R. Steward

Membres à temps partiel (arbitrage de grief): R. D. Abbott, Ottawa; G. W. Adams, Toronto; D. M. Beatty, Toronto; G. G. Brent, London; H. D. Brown, Toronto; L. O. Clarke, c.r., Truro; G. DesCôteaux, Ottawa; R. Doucet, Montréal; P. Garant, Québec; P. A. Lachapelle, Montréal; D. MacLean, Moncton; E. Moallil, Montréal; K. E. Norman, Saskatoon; J. D. O'Shea, c.r., Toronto; L. A. Roine, Ottawa; M. Saltman, Toronto; C. G. Simmons, Kingston; J. F. W. Weatherill, Toronto.

Membres à temps partiel (arbitrage de différends): A. W. R. Carrothers, Vancouver; M. Garneau, Ottawa; R. Lippe, c.r., Montréal.

GROUPES D'ARBITRAGE*

Représentant les intérêts de l'employeur: Représentant les intérêts des employés:

M. G. Bergeron, c.r., Montréal
W. C. Black, Ottawa
D. R. Brown, Toronto
W. C. Budgeon, Vancouver
P. M. J. Gostony, Montréal
I. W. Hanchard, Edmonton
J. W. Healy, c.r., Toronto
R. G. Herbert, Vancouver
F. W. Murray, Don Mills
D. M. Nunn, Halifax
H. L. Seifert, Mississauga

L. W. C. S. Barnes, Ottawa
W. B. Cunningham, Sackville
E. C. Fortier, Orléans
S. M. Jamieson, Vancouver
J. Jessop, Ottawa
J. F. Maguire, Summerville
G. Walker, Edmonton

* Les personnes choisies au sein des groupes d'arbitrage sont, aux termes de la L.R.T.F.P., réputées être membres de la Commission.

PRINCIPAUX CADRES DE LA COMMISSION

Directeur du contenu: J. E. McCormick
Secrétaire-greffier: G. E. Plant
Directeur des services de médiation: K. Strike
Directeur de l'administration: J. M. Weldon

BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS

Directeur général: R. C. Deslauriers
Directeur de la division de la recherche: F. Quinet
Directeur de la division des opérations: J. T. Cunningham

CONSEIL NATIONAL MIXTE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

Secrétaire général: D. Davidge

L'honorable Yvon Pinard
Président du Conseil privé
Chambre des communes
Ottawa (Ont.)

Monsieur le président,

J'ai le plaisir de vous transmettre, conformément à l'article 115 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, le Treizième rapport annuel de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique, qui porte sur la période du 1^{er} avril 1979 au 30 mars 1980 et qui doit être déposé devant le Parlement.

Vous agréer, Monsieur le président, l'expression de ma très haute considération.

Le président,

J. Harold Brown

J. Harold Brown

© Ministère des Approvisionnement et Services Canada 1980

N° de cat. SR1-1980

ISBN 0-662-50900-5

1979-1980

**TREIZIÈME
RAPPORT
ANNUEL**



**COMMISSION DES
RELATIONS DE TRAVAIL
DANS LA FONCTION
PUBLIQUE**

1979-1980

TREIZIÈME
RAPPORT
ANNUEL



COMMISSION DES
RELATIONS DE TRAVAIL
DANS LA FONCTION
PUBLIQUE

AI
S 25
A 55

**PUBLIC SERVICE
STAFF RELATIONS
BOARD**



**FOURTEENTH
ANNUAL
REPORT**

1980-1981

PUBLIC SERVICE
STAFF RELATIONS
BOARD



FOURTEENTH
ANNUAL
REPORT

1980-1981

CAI
C825
- A 52

© Minister of Supply and Services Canada 1981

Cat. No. SR 1-1981

ISBN 0-662-51486-6

The Honourable Yvon Pinard,
President of the Privy Council,
House of Commons,
Ottawa, Ontario.

Dear Mr. Pinard:

It is my pleasure to transmit to you, pursuant to section 115 of the Public Service Staff Relations Act, the Fourteenth Annual Report of the Public Service Staff Relations Board covering the period from April 1, 1980 to March 31, 1981 for submission to Parliament.

Yours sincerely,

A handwritten signature in cursive script that reads "J Harold Brown". The signature is written in dark ink and is positioned below the typed name.

J. Harold Brown,
Chairman.

PUBLIC SERVICE STAFF RELATIONS BOARD

Chairman: J. H. Brown, Q.C.

Vice-Chairman: J.-M. Cantin, Q.C.

Deputy Chairmen: M. Falardeau-Ramsay, D. H. Kates, L. Mitchell, Q.C.

Full-Time Members: C. A. Edwards, S. J. Frankel, J. Galipeault, J. C. Mayes, D. G. Pyle, R. Steward

Part-Time Members (Grievance Adjudication): R. D. Abbott, Ottawa; G. W. Adams, Toronto; D. M. Beatty, Toronto; G. G. Brent, London; H. D. Brown, Toronto; G. DesCôteaux, Ottawa; R. Doucet, Montreal; P. Garant, Quebec; P. A. Lachapelle, Montreal; D. MacLean, Moncton; E. Moalli, Montreal; K. E. Norman, Saskatoon; J. D. O'Shea, Q.C., Toronto; M. Saltman, Toronto; C. G. Simmons, Kingston; J. F. W. Weatherill, Toronto.

Part-Time Members (Dispute Arbitration): A. W. R. Carrothers, Vancouver; M. Garneau, Ottawa.

ARBITRATION PANELS*

Representative of the Interests of the Employer

M. G. Bergeron, Q.C. Montreal
W. C. Black, Ottawa
D. R. Brown, Toronto
P. M. J. Gostony, Montreal
I. W. Hanchard, Edmonton
J. W. Healy, Q.C., Toronto
R. G. Herbert, Vancouver
F. W. Murray, Don Mills
D. M. Nunn, Halifax
H. L. Seifert, Mississauga

Representative of the Interests of Employees:

L. W. C. S. Barnes, Ottawa
W. B. Cunningham, Sackville
E. C. Fortier, Orleans
S. M. Jamieson, Vancouver
J. Jessop, Ottawa
J. F. Maguire, Summerland
G. Walker, Edmonton

*A person selected from an arbitration panel is, under the P.S.S.R. Act, deemed to be a member of the Board during the arbitration proceeding for which he has been selected.

PRINCIPAL OFFICERS ON THE BOARD'S STAFF

Director, Legal Services:

J. E. McCormick

Secretary/Registrar:

G. E. Plant

Director, Mediation:

K. Strike

Director, Administration:

J. M. Weldon

PAY RESEARCH BUREAU

Director General:

R. C. Deslauriers

Director, Research:

F. Quinet

Director, Operations:

J. T. Cunningham

NATIONAL JOINT COUNCIL OF THE PUBLIC SERVICE OF CANADA

General Secretary:

D. Davidge

CONTENTS	PAGE
A. INTRODUCTION	
Composition and Functions of the Board	1
The Year in Brief	3
B. PERSONNEL	7
C. PROCEEDINGS WITHIN THE BOARD'S JURISDICTION OTHER THAN ADJUDICATION AND ARBITRATION PROCEEDINGS	
Determination of Appropriate Bargaining Units and Certification of Bargaining Agents	9
Designation of Managerial or Confidential Persons	10
Choice of Dispute Resolution Process	10
Designated Employees	11
Complaints	12
Various Proceedings under Section 18	12
Other Proceedings	14
D. ADJUDICATION PROCEEDINGS	15
E. ARBITRATION PROCEEDINGS	19
F. CONCILIATION, MEDIATION AND EXAMINATION	
General	21
Conciliation Boards	21
Conciliation	22
Mediators	22
Examinations	22
G. SIGNIFICANT PRINCIPLES IN BOARD DECISIONS OTHER THAN ADJUDICATIONS AND ARBITRAL AWARDS	
Appropriateness of the Bargaining Unit	23
Eligibility to Cast Ballot in Representation Vote	24
Persons Employed in a Managerial or Confidential Capacity	24
Unfair Practices	25
Designation of Employees Under Section 79 of the Act	26
Application under Sections 18 and 25 of the Act	27
H. SIGNIFICANT PRINCIPLES IN DECISIONS OF ADJUDICATORS	
Questions of Status and Jurisdiction	29
Questions of Procedure and Evidence	32
Disciplinary Action	35
Interpretation and Application of Agreements	41
References under Section 98 of the Act	45
I. SIGNIFICANT PRINCIPLES IN ARBITRAL AWARDS	
Subject-matter of Arbitral Awards	47

J. SIGNIFICANT PRINCIPLES IN TERMS OF REFERENCE TO CONCILIATION BOARDS	
General	51
Issues Within the Scope of Bargaining	52
Issues Not Within the Scope of Bargaining	53
Certain Issues Referred to Conciliation Boards Subject to Caveats	54
K. COURT DECISIONS OF INTEREST	59

L. PAY RESEARCH BUREAU	
Introduction	61
The Survey Program	62
Research Activities	64
Consultative Process	65
Cooperative Arrangements	65
Summary of Reports	65

APPENDIX (TABLES)	69
--------------------------	-----------



INTRODUCTORY

COMPOSITION AND FUNCTIONS OF THE BOARD

A-1 The Public Service Staff Relations Board was constituted by the Public Service Staff Relations Act of 1967 as the independent, third party, quasi-judicial tribunal responsible for the administration of that Act which established a system of collective bargaining and grievance settlement in the Public Service of Canada. Amendments to the Act in 1975 changed the form of the Board and to a lesser degree its manner of operations, but its basic purpose and functions, as well as the nature of the systems of collective bargaining and grievance adjudication remained unchanged. With the 1975 amendments the Board became a full-time public member board in which each member represented the public interest whereas, previously, members of the Board other than the Chairman, the Vice-Chairman and the Deputy Chairmen were part-time members and represented in equal numbers the interests of the employer and the employees respectively.

A-2 As amended in 1975 the Act provides for a Board composed of "a Chairman, a Vice-Chairman, not less than three Deputy Chairmen and such other full-time and such part-time members as the Governor-in-Council considers necessary to discharge the responsibilities of the Board". At present the Board consists of a Chairman, a Vice-Chairman, three Deputy Chairmen, six full-time members and eighteen part-time members. Under the Act divisions of the Board, consisting of one or more members, carry the powers and functions of the Board in particular proceedings. Virtually all proceedings are now dealt with by such divisions, which most commonly consist of one or three members.

A-3 The provisions of the Act are applicable to employees in over one hundred departments and agencies of the federal government. These include 28 departments or ministries such as National Defence and National Revenue, 63 boards, commissions and other agencies ranging in size from the Correctional Services of Canada with close to 10,000 employees to bodies such as the Restrictive Trade Practices Commission having between one and two dozen employees, and 14 "separate employers" the largest of which is the National Research Council. The separate employers are those employers authorized, among other delegations, to bargain directly with bargaining agents representing their employees. Treasury Board acts as the employer in respect of the other departments and agencies.

A-4 On March 31, 1981 there were approximately 258,000 employees in 115 occupationally-based bargaining units. The removal of the Post Office Department from the Board's jurisdiction will reduce the number of employees by approximately 60,000 but the number of bargaining units by only five. The great bulk of employees are in bargaining units that bargain with Treasury Board as the

employer. Only about 5,000 employees are in units that bargain with separate employers although they are spread over more than 30 bargaining units.

A-5 The role of the bargaining agent for each of the 115 bargaining units is shared by 18 employee organizations. The Public Service Alliance of Canada has been certified by the Board as the bargaining agent in respect of 57 units and the Professional Institute of the Public Service of Canada in respect of 31 units. Almost all of the other organizations act for just one unit. Bargaining units and their respective bargaining agents are listed in Table 1 of the Appendix to this Report and Table 2 shows the numbers of bargaining units for which each organization acts.

A-6 The collective bargaining system established by the Act contains most of the standard provisions found in labour relations legislation elsewhere in Canada such as the right of employees to organize and prohibitions against management interference or discrimination and an obligation on employers and bargaining agents to bargain collectively in good faith. The availability under the Act of two alternative methods of resolving interest disputes is, however, fairly unique. The bargaining agent for a bargaining unit may opt to have an impasse in contract negotiations resolved by reference to binding arbitration or, alternatively, it may choose reference to a conciliation board which carries with it the right to strike under certain prescribed conditions. The bargaining agent can alter the dispute resolution method applicable to a bargaining unit before any round of bargaining. The arbitration option has been selected for a larger number of bargaining units. However, the total number of employees under the conciliation board/strike option is greater.

A-7 In a large number of disputes ultimately referred to an arbitration or a conciliation board the Board will first have appointed a conciliator or a mediator to assist the parties reach agreement on the matters in dispute. Normally members of the Board's own mediation staff are used for this purpose although on occasion an outside expert is called in. Often the need to utilize the arbitration or conciliation board/strike process is averted by successful mediation.

A-8 A Deputy Chairman of the Board has general responsibility for the arbitration of interest disputes. Each board of arbitration is made up of a Board member acting as chairman plus one person representative of the interest of the employer and another representative of the interest of the employees. The latter two are selected one each from panels of persons appointed by the Board for this purpose after informal consultation with employers and bargaining agents. The Board member chairing an arbitration board has usually been either the responsible Deputy Chairman or a part-time member with a background of experience and expertise in this area who will have been appointed solely or primarily for this purpose.

A-9 In the conciliation board/strike route the conciliation board is made up of a nominee of each party plus a chairman agreed upon by the party nominees or, lacking such agreement, appointed by the Chairman of the Public Service Staff Relations Board, who is also responsible for drawing up the terms of reference of the conciliation board. A conciliation board endeavours to bring about agreement between the parties and if it is not successful in its conciliation efforts it is required to report its findings and recommendations to the Chairman of the Public Service

Staff Relations Board. The right of employees in the bargaining unit to strike comes into effect seven days after the Chairman receives its report.

A-10 The grievance settlement system required under the Act is an essential adjunct to the collective bargaining system. The Act established the basic right of an employee to grieve in relation to "any occurrence or matter affecting his terms and conditions of employment" where there is no other means of redress. Grievances arising out of the interpretation of a collective agreement or specified disciplinary actions that are not settled through prescribed departmental grievance procedures may be referred to the Board for adjudication binding on the parties.

A-11 Another Deputy Chairman of the Board has responsibility for grievance adjudication including the assignment of cases to individual full-time or part-time members. Part-time members appointed to act as adjudicators will have established reputations as grievance arbitrators in the private sector. The Board strives to maintain a balance between the cases handled by the part-time specialist members and those handled by the full-time members. The aim is to have a continuing input into the Public Service grievance adjudication process by recognized experts from other jurisdictions. Also the part-time members are located in the various regions of Canada and this facilitates the adjudication of grievances that are best heard in a locality close to the grievor's work place.

A-12 Besides an increasing role in grievance adjudication cases, the full-time members of the Board are directly involved in a number of other important functions under the Act, usually in divisions of three members. These functions, as will be noted from Section C of this Report, include determination of appropriate bargaining units and certification of bargaining agents, dealing with complaints of unfair labour practices, determining whether certain persons are employed in a managerial or confidential capacity (and thereby excluded from bargaining units), designating employees the performance of whose duties are required for the safety or security of the public in the event of a strike and hearing applications for a declaration by the Board that a strike is or would be unlawful.

A-13 The Pay Research Bureau, which is a part of the Board, is responsible for conducting periodic surveys and research on rates of pay and other conditions of employment prevailing both inside and outside the federal Public Service, primarily to meet the needs of the parties to bargaining in the Public Service. Boards of arbitration also rely on the objective information provided in the Bureau's reports. An account of its activities will be found in Section L of this Report. A small Secretariat of the National Joint Council of the Public Service also became part of the Board's establishment in 1979 following a joint request of the Official and Staff Sides of the Council for such location.

THE YEAR IN BRIEF

A-14 During the year the number of bargaining units grew from 109 to 115. Four of the new units are made up of employees of the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces. It is expected that further applications for certification relating to staff of this separate employer will result in at least the same number of additional units in 1981-82. The Non-Public Funds employees are found in

exchanges (retail outlets), canteens, messes, etc. at various Canadian Forces Bases. The other two new bargaining units are composed of employees of the Social Sciences and Humanities Research Council, another separate employer.

A-15 Grievance adjudication references dropped from 2,817 in 1979-80 to 1,176 in the past year. This was to be expected, however, as the volume of references in the previous two years had been swollen by a rash of group grievances, mainly from employees in postal operations units. When comparison is made with the years previous to 1978-79, a continuation of a steady upward trend will be observed. However, the volume of references is not a true indicator of the actual adjudication case load, which depends more on the capacity of bargaining agents and employers to prepare and present their cases at adjudication hearings. The Board's experience has been that its capacity to hear cases has always been ahead of that of the parties to be represented. Many scheduled hearings have had to be cancelled for this reason. Other cancellations result from settlement by the parties or the withdrawal of grievances.

A-16 A positive note in employer-employee relations in the Post Office was struck in the accomplishment of two tri-partite committees set up to reduce a huge backlog of unsettled grievances. Most of the backlog represented grievances in process within the Department, but over 2,000 of them were parallel grievances that had been referred to the Board for adjudication. An appendix to the collective agreement concluded during the year between the Canadian Union of Postal Workers and the Treasury Board had provided for the establishment of the two committees, one to dispose of grievances presented in the English language and the other to dispose of grievances presented in the French language. Each was composed of a representative of each party and a "mediator-adjudicator" agreed on by the parties and appointed by the Chairman of the Public Service Staff Relations Board. The mediator-adjudicators were David Beatty of Toronto, and Jean Cournoyer of Montreal, both experienced arbitrators in the private sector. The committees undertook their task in September, 1980, and by the end of March, 1981, had disposed of more than 35,000 individual grievances. Although they were able to deal with large numbers of the individual grievances by grouping those that were similar, the committees' accomplishments were very substantial.

A-17 The withdrawal of postal employees from the Board's jurisdiction will substantially reduce the numerical volume of references to adjudication. However, the Board does not foresee any significant change in the adjudication case load over the next few years. This is partly because the actual case load has for some time and will, it is expected, continue to be dependent on the limited capacity of the parties to be represented at hearings, partly because of a continuing steady increase in grievances referred by employees in other bargaining units, and partly because of a still sizeable backlog of cases on hand.

A-18 The number of interest disputes referred to binding arbitration was about the same as in the previous year but fewer arbitral awards were required, mainly because in a number of cases the parties settled their differences after referral to arbitration, often with the assistance of one of the Board's mediation officers. The volume of arbitration referrals depends on a number of factors including the duration of collective agreements and on how successful the parties are in their negotiations. It will, of course, vary also with the number of bargaining units for which binding arbitration is the chosen dispute resolution process.

A-19 In 1980-81 there was a movement by bargaining agents to the conciliation board/strike process. All 13 changes in the dispute resolution process were to that option. As indicated in Table 3 of the Appendix to this Report, the affected bargaining units included computer systems administration, supervisory and non-supervisory employees in general services, supervisory and non-supervisory employees in hospital services and supervisory and non-supervisory employees in correctional services. For most units it was a first-time change but this was the second time the correctional services employees had switched to the conciliation board/strike route despite their designation as employees essential to the safety or security of the public and therefore lacking the right to strike.

PERSONNEL

B-1 There were no changes in the composition of the full-time Board during the year under review, but there were three departures of part-time members and one of an arbitration panel member.

B-2 R. Lippé, Q.C., of Montreal reached the statutory retirement age after serving for over eight years as a part-time member acting as chairman of arbitration boards. During the year, W.C. Budgeon of Vancouver also reached the statutory retirement age. Mr. Budgeon had served for three years on the arbitration panel representative of the interests of the employer.

B-3 L.O. Clarke, Q.C., of Truro, Nova Scotia, resigned as a part-time member of the Board after having been appointed to the Supreme Court of Nova Scotia. Mr. Clarke had served for four years as an adjudicator of rights disputes. The term of L.A. Roine of Ottawa, who also served as a part-time Board member in adjudication cases, expired at year end. He had indicated that he did not wish his name to stand for re-appointment because of other professional commitments.

B-4 The composition of the Board and the arbitration panels at year end is listed at the beginning of this report.



PROCEEDINGS WITHIN THE BOARD'S JURISDICTION OTHER THAN ADJUDICATION AND ARBITRATION PROCEEDINGS

C-1 Adjudication and arbitration proceedings represent the two most numerous types of proceedings that come before the Board. Each of these types of proceedings, which are reported on in separate sections of this report, are administered by one of the Board's Deputy Chairmen and draw extensively on the services of part-time members of the Board. The proceedings dealt with in this section embrace all other types of proceedings within the Board's jurisdiction under the Act and are dealt with entirely by the full-time members, usually in divisions of three members.

DETERMINATION OF APPROPRIATE BARGAINING UNITS AND CERTIFICATION OF BARGAINING AGENTS

C-2 The Board is empowered by the Act to determine appropriate bargaining units and to certify bargaining agents to represent the employees in each unit. Bargaining units are, as provided in the Act, constituted along occupational lines. The present representation of bargaining units by bargaining agents was largely effected in the first two years after the coming into force of the Act. Since then most changes have resulted from the emergence of additional separate employers, although occasionally a bargaining agent's representative status will be challenged and supplanted by another employee organization.

C-3 The Board had fifteen applications for certification on hand in 1980-81, two of them carryovers from the previous year. This larger than usual number was the consequence of the recent establishment of two additional separate employers, the Social Sciences and Humanities Research Council and the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces. Two new bargaining units under the former and four under the latter employer were determined during the year. The Public Service Alliance of Canada was certified as the bargaining agent for five units and the United Food and Commercial Workers' Union, Local No. 1973, making its first appearance on the list of bargaining agents, for the sixth. The complete list of bargaining units and bargaining agents as of March 31, 1981, is given in Table 1 of the Appendix.

C-4 The most important of the decisions of the Board in respect of the certification applications was that rendered in an initial application by the United Food and Commercial Workers' Union, Local No. 1973, relating to a Non-Public Funds Unit of operational employees at the Canadian Forces Base at Cornwallis, Nova Scotia. This was the first of several applications relating to Staff of the Non-

Public Funds and in its decision the Board set the pattern of occupational category at each individual Canadian Forces Base as the appropriate bargaining unit. The Board's determination in the Cornwallis case was the first to employ a geographic boundary.

C-5 In broad terms Staff of the Non-Public Funds are civilians performing functions in support of military personnel at Canadian Forces Bases and paid out of non-public funds such as profits from the operation of base exchanges and admission to recreational facilities or events. A good number of Non-Public Funds employees work in the base exchanges which are similar to many retail stores in the private sector. Others are employed in messes, snack bars and in gymnasias and other recreational facilities. The nature of the employer's operation was a key factor in the Board's decision, which is discussed further in paragraphs G-1 and G-2 of this report.

C-6 Several of the applications for certification were dismissed or withdrawn during the year. The Board dismisses an application when it is not satisfied, on the evidence of membership filed by the applicant, that a majority of the employees in the proposed bargaining unit wish the applicant to represent them as their bargaining agent. A number of proceedings were still in process at year end, all but one of them relating to employees of the afore-mentioned separate employers.

DESIGNATION OF MANAGERIAL OR CONFIDENTIAL PERSONS

C-7 One of the effects of Section 2 of the Act (Definitions) is that "a person employed in a managerial or confidential capacity" is excluded from membership in a bargaining unit. Initial designation of such persons is by the Board at the time a bargaining agent is certified. Subsequently such persons are designated as the result of "updating lists" submitted by the employer. The Board has the authority to designate in cases where the bargaining agent objects.

C-8 An updating list may contain a single name or the names of many persons and will generally reflect replacements, changes in organization or changes in the duties and responsibilities of particular positions. During the year Treasury Board filed 919 such lists affecting 60 bargaining units. Another 24 lists affecting 5 bargaining units were filed by separate employers. A large proportion of the lists reflect replacement of employees on previous lists and bring no objection from the bargaining agent. In 22 instances of objection by the bargaining agent involving 34 employees the Board appointed examiners to inquire into and report on the employees' duties and responsibilities. During the year the Board issued 11 decisions affecting 46 persons proposed for designation.

CHOICE OF DISPUTE RESOLUTION PROCESS

C-9 Following its certification as bargaining agent by the Board, the Public Service Alliance of Canada specified referral to a conciliation board as the method for resolving negotiation disputes with the Social Sciences and Humanities Research Council in respect of the scientific and professional and administra-

tive support bargaining units. However, the method specified by the Alliance with respect to the administrative support category bargaining unit at the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces Base, Kingston, Ontario, was referral to arbitration. Similarly the United Food and Commercial Workers Union, Local No. 1973, the certified bargaining agent representing employees in the operational category bargaining unit at the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces Base, Cornwallis, Nova Scotia, specified referral to arbitration as the method for resolving any negotiation disputes with the employer.

C-10 Table 3 of the Appendix sets out the alterations in dispute specification made during the year. Table 2 shows that at year end there were 68 bargaining units for which arbitration had been specified and 47 for which the conciliation board/strike route had been specified.

DESIGNATED EMPLOYEES

C-11 “Designated employees” are employees whose duties are deemed to be essential to the safety or security of the public and who are for this reason prohibited under subsection 101(1) of the Act from participating in a strike. To this end, section 79 of the Act provides that no conciliation board may be established and hence no lawful strike may occur until the parties to collective bargaining have agreed upon, or on the objection of the bargaining agent, the Board has determined the employees in the bargaining unit who are to be designated employees.

C-12 The Act places on the Board the responsibility of informing all designated employees of their designation, regardless of whether it has been agreed to by the parties or determined by the Board. This requirement by itself can be procedurally burdensome when large numbers of employees are involved. For example, the Board had 8,000 designated employees in the clerical and regulatory group to notify within a short period of time in August, 1980.

C-13 In many of the cases in which objection is raised by the bargaining agent the parties are able to iron out their differences with the assistance of Board mediators. In other cases subsequent agreement by the parties on a new contract does away with the need for the Board to make a determination or to notify designated employees.

C-14 The Board had 29 proposed designation lists before it in 1980-81 including six received the previous year. Objection had been registered by the bargaining agents in respect of all 29. Sixteen of them, including some being held in abeyance pending the outcome of ratification of tentative contract settlements, were still in process at year end. Of the 13 proceedings concluded during the year most were terminated following the signing of collective agreements. In four cases, including that of the clerical and regulatory group, notices were sent to designated employees. In one of these four cases, that of the data processing group, the Board was required to make a determination. In the case of the clerical and regulatory group, it is reasonable to conjecture that the dimensions of the Board's task of considering 8,000 proposed designations and a desire to see a conciliation board convened without delay were factors in the bargaining agent's withdrawal of its objection to the employer's proposal. In this case the Board had

devoted considerable preliminary effort towards helping the parties resolve their differences on the proposed designations.

C-15 In the data processing group case the employees determined to be "designated employees" were mainly those directly involved in the issuance of monthly cheques to persons dependent on them for their income and those in security sensitive branches of such departments as External Affairs, National Defence and the R.C.M.P. In this case the Board also had to consider the question of the particular duties a designated employee should be required to perform during a strike. (See paragraph G-13 of this Report.) At year's end the Board was considering a proposal by the employer to designate all operational air traffic controllers. (See in this connection paragraph G-12 of this report.)

COMPLAINTS

C-16 Section 20 of the Act requires the Board to "examine and inquire into" complaints relating to such matters as violations of prohibitions of the Act and failure to give effect to the decision of an adjudicator or a provision of an arbitral award. Where the Board upholds a complaint it has authority under Section 20 to order remedial action, and, in the event of non-compliance to report it to Parliament. The complaints in respect of which the Board issued decisions during the year under review included, among others, alleged intimidation by employer to prevent an employee from presenting a grievance, alleged abuse by employer of grievance process by designating too many employees as steps in grievance process, alleged intimidation by employer because of union activities, alleged failure of employer to give effect to an order by an adjudicator to reinstate an employee, and alleged failure of employer to implement, within the statutory time limits, retroactive pay provisions of an arbitral award.

C-17 The Board had thirty such complaints on hand during the year under review including ten carried over from the previous year. The Board issued decisions in respect of fifteen cases and nine complaints were withdrawn. The principles involved in the most important of the Board's decisions are discussed in paragraphs G-7 to G-10 of this Report.

VARIOUS PROCEEDINGS UNDER SECTION 18

C-18 Section 18 of the Act, entitled "Powers and Duties of the Board" provides as follows:

The Board shall administer the Act and shall exercise such powers and perform such duties as are conferred or imposed upon it by, or as may be incidental to the attainment of the objects of, this Act including, without restricting the generality of the foregoing, the making of orders requiring compliance with this Act, with any regulation made hereunder or with any decision made in respect of a matter coming before it.

In broad terms, the Board uses this section to consider allegations of non-compliance with sections of the Act that impose obligations on the parties fundamental to the purposes of the Act where no specific remedial procedure is provided elsewhere in the Act.

C-19 Seventeen various applications made during the year and thirteen carried over from the previous year were under consideration by the Board. All thirteen carryovers concerned cases where the employer had sought to exclude certain persons from bargaining units on the grounds that they were employed in confidential positions. Following hearings in seven of the cases, at which the parties presented evidence and argument, the Board found that the persons concerned were employed in confidential positions. Two other cases were terminated following withdrawal of the employer's proposals and the remaining four cases were withdrawn by the bargaining agent.

C-20 The Public Service Alliance of Canada made eight applications in 1980-81 objecting to the employer's proposals to exclude certain persons as persons employed in a confidential capacity. Hearings were held in two of these cases and in each the Board found the exclusion warranted. One case was terminated following the withdrawal of the employer's proposal and one was withdrawn at the request of the Alliance. Another application was being held in abeyance and three others were in process at year end.

C-21 Three applications were made by the Professional Institute of the Public Service of Canada challenging the employer's position that certain persons in the law, architecture and town planning bargaining units were employed in a confidential capacity. Hearings were held in all three cases. In a decision affecting the law unit, the Board found that the persons concerned were properly excluded as persons in a confidential capacity. Decisions were pending at year end in the other two cases.

C-22 In one application, the Alliance requested the Board to issue an order to an employee to appear before the Board to explain why he had not attended an earlier hearing in response to a subpoena which had been issued on request of the Alliance. The Board held that where a person to whom a summons is issued fails to appear, the party concerned may request the Board to take such steps as may be necessary to have the evidence of the person presented before the Board. The action the Board might take in response to such a request would depend upon the circumstances of each particular case. However this particular summons had been issued in connection with a hearing on a matter that was no longer in dispute. In the circumstances, the Board terminated the proceedings, indicating that any answer to the question raised by the application would be purely academic.

C-23 Prior to the filing of another application, the Public Service Alliance of Canada had sent the Board by mail an alteration in the dispute resolution process for the welfare programmes bargaining unit. Because it was not delivered by hand, as had been intended, the alteration arrived at the offices of the Board several days after both the Alliance and the employer had given notice to bargain, thus "locking in" the then applicable process for that round of bargaining. The Alliance requested the Board to deem the alteration to have been received on the day it would have been received had it been delivered by hand. The Board found that it had no authority under section 18 to make the order requested.

C-24 Another application by the Alliance alleged that the employer had contravened section 51 of the Act with respect to the engineering and scientific support bargaining unit. This section provides that, when notice to bargain collectively is given, terms and conditions of employment embodied in an existing

collective agreement remain in force until new terms have been settled on. It was alleged that after notice to bargain had been given, the employer began to reclassify certain employees in the bargaining unit, the effect of which would be to have their positions fall in the nursing unit which is represented by the Professional Institute of the Public Service of Canada. The application was scheduled to be heard early in the new year.

C-25 An application by the Treasury Board requested an order from the Board directing the Canadian Union of Professional and Technical Employees to bargain in good faith as bargaining agent for employees in the aircraft operations unit. Following a hearing and after reviewing the circumstances and positions of the parties, the Board found the order sought by the employer not warranted.

OTHER PROCEEDINGS

C-26 Other proceedings that came before the Board during the year included six requests for a review of a Board decision, eleven applications for an extension of time to take various actions under the Act, a declaration that a strike was or would be unlawful, and approval of an amended Treasury Board grievance form. One of the review requests, relating to duties to be performed by designated employees, is referred to in paragraph G-14 of this report.

ADJUDICATION PROCEEDINGS

D-1 The availability of facilities for the settlement of disputes relating to the interpretation of collective agreements has come to be an essential feature of modern collective bargaining. It is an area in which steady progress has been made in both private and public sectors towards establishing the rule of law in labour-management relations. In place of interminable wrangling over how disputed clauses of an agreement should be applied, the parties submit their unsettled differences to a neutral tribunal for binding determination of their respective rights and obligations.

D-2 Part IV of the Public Service Staff Relations Act provides for both a grievance process and an adjudication system. There is a right under section 90, subject to certain conditions, to carry a grievance from the first to the final level within any department or agency to which the Act applies. Grievance procedures maintained by management must meet standards fixed by the P.S.S.R.B. Regulations and Rules of Procedure, or those agreed upon in a collective agreement. This grievance process, however, is distinct from the adjudication system, and Board adjudicators have no part in it. It is only when an employee has exhausted his remedies within the department or agency concerned that he may refer the matter to adjudication under section 91, and then only if the grievance falls within certain defined categories. For the final disposition of such grievances, the Board is responsible. In practice, a reference is heard and determined by a member of the Board acting in his capacity as an adjudicator as well as acting "for the Board".

D-3 Adjudication hearings are semi-formal, being neither as formal as proceedings in courts of law nor as informal as meetings conducted by conciliators or mediators. At adjudication, each party has an opportunity to adduce evidence by way of sworn testimony and documents properly identified. Each party also has the right to submit oral or written arguments based on such evidence. In practice, the parties as well as the adjudicator endeavour to respect the principles of natural justice. The parties may be represented by either lawyers or laymen and, within reasonable bounds, the rules of evidence prevailing in the courts are not strictly enforced at adjudication hearings unless, of course, it appears that fair play requires the exclusion of clearly non-admissible evidence.

D-4 The P.S.S.R.B. Regulations and Rules of Procedure provide that the adjudicator's decision must be in writing, summarizing the grievance itself and the evidence received as well as stating reasons for the result. In this way, not only are the immediate parties of interest provided with the rationale for the determination made of the issues raised by the particular grievance, but also a decision in this form may have some educational value in the field of labour management relations. Further, it may lead to more clear wording of related clauses in future agreements.

D-5 The decisions of adjudicators relate to a wide variety of issues and range from those affecting perhaps only one individual to others having far-reaching implications in terms of "service-wide" impact and often in terms of the costs involved. In some cases the impact may be immediate as when the grieving employee's bargaining unit extends across all or most departments. In other cases a decision under one clause in a particular collective agreement may establish a precedent influencing future interpretation of similar clauses in other agreements. This will help explain why, by common consent, many references are set aside while the parties await the outcome of similar cases before the Board or the Federal Court of Appeal.

D-6 Table 10 gives the bald figures on the numbers of different types of references since 1967, the year the Board was established. For the reasons indicated in the previous paragraph a large proportion of references never reach the hearing stage. The cases held in abeyance are included in the bald statistics of Table 10 and form part of the apparent backlog. A further limiting factor on the number of cases scheduled for hearing over a particular period of time is the ability of the parties to prepare submissions and be represented. In 1980-81, the Public Service Alliance of Canada which acts for the largest number of bargaining units experienced a work stoppage by its own professional staff and the Canadian Union of Postal Workers was heavily involved in the work of the Beatty and Cournoyer grievance committees referred to in the Introductory section of this Report.

D-7 Most grievances fall within the category defined by paragraph 91(1)(a) of the Act which provides for the reference of grievances relating to the interpretation or application of collective agreements. In the year under review, of a total of 1,153 employee references, 548 were made under paragraph 91(1)(a). Over the fourteen year period from April, 1967 to March, 1981, there were 6,903 references of this kind. Many other grievances of the same kind were of course settled within the departmental grievance process before reaching adjudication.

D-8 Certain disputes are adjudicable under provisions in section 98 of the Act. Either the employer or the bargaining agent may refer to the Board a dispute where the applicant seeks to enforce an obligation from one party to the other alleged to arise out of a collective agreement or arbitral award. Such references, which invariably raise questions of both fact and interpretation, are not adjudicable under section 98 if the obligation specified is one which could be the subject of an individual employee grievance under section 91. Due to that limitation, there have been only 362 references under section 98 over the fourteen year period. In the year under review there were 23 such references made. It is important to note that references properly made under section 98 are not intended to be merely "declaratory" in nature (i.e. informative of the parties' rights under the collective agreement) but may give rise to the full force and effect of the Board's remedial powers.

D-9 Disputed interpretation of a collective agreement is one of two kinds of grievance an employee may refer to the Board. The other as defined in paragraph 91(1)(b) of the Act, is a grievance arising out of "disciplinary action resulting in discharge, suspension or a financial penalty". Such cases can be processed and referred to adjudication with or without the support of a bargaining agent. The remedy is also available to employees excluded from bargaining units by reason of their managerial or confidential responsibilities and to former employees whose

employment has been terminated for disciplinary reasons. There were 605 such references to adjudication this year to make a total of 2,932 in the fourteen year period. A number of such cases turned on questions of jurisdiction. The Public Service Employment Act of 1967 vested in the Public Service Commission or deputy heads the power to terminate employment by way of rejection during probation, release for incompetence or incapacity, declaration of abandonment, or lay-off due to lack of work or the discontinuance of a function. In such cases, adjudicators have declined to accept jurisdiction unless the employee or former employees could first establish that the action taken had been in reality disciplinary. Furthermore, it has been determined that the Board has no jurisdiction to intervene when the deputy head has recommended the release of an employee for incompetence or incapacity since an appeal procedure exists under the Public Service Employment Act.

D-10 During the fourteen year period from 1967 to 1981, a total of 523 persons sought adjudication alleging that their employment had been wrongfully terminated by discharge or the equivalent of discharge. As of March 31, 1981 adjudicators had rendered decisions in 501 of such cases. Of these, two had been dismissed as untimely and 92 on the ground that the terminations complained of were not within the jurisdiction of adjudicators.

D-11 In the 407 termination cases where jurisdiction was accepted, results were as follows: full reinstatement, 30; reinstatement as probationers without retro-active pay, 3; compensation without reinstatement, 1; conditional reinstatement, 6; reduced to suspension, 93; discharge upheld, 126; upheld as resignation, 1; settled, withdrawn or abandoned, 2; "termination" upheld, 2; withdrawn before hearing, 99; withdrawn at hearing, 31; withdrawn after hearing, 10; settlement approved, 3. It should be kept in mind, however, that the figures cited above related only to those employees or former employees who resorted to the adjudication system. Thus they do not include those who chose to accept discharge without contesting it, or those whose grievances were settled or abandoned within the grievance procedure. Nor do they include many cases where termination was effected under various sections of the Public Service Employment Act by reason of lay-off, rejection on probation, release for incompetence or incapacity or declaration of abandonment.

D-12 The policy of the Board is to give high priority to the hearing and determination of discharge cases since it is in the interests of all parties that the outcome be known as soon as possible. Twenty-two such cases were unavoidably carried into the year commencing April, 1981. Of that number 4 had been heard and decisions were pending; 2 were to be withdrawn; 4 were in abeyance pending disposition of proceedings before the courts or other reasons; 12 were scheduled for hearing in April, May or June.

D-13 The number of cases referred to adjudication is never the same as the number of employees seeking adjudication. The Act permits "group grievances", i.e. a grievance can be presented "by an employee on his own behalf or on behalf of himself and other employees." Thus there have been grievances referred to adjudication on behalf of as many as 80 employees. In practice, however, most references are filed by or on behalf of only one employee.

D-14 The number of references received in the year under review, the fourteenth year of the system, totalled 1,176. In some instances groups of

grievances, ranging from 10 to 43 were submitted simultaneously. In such instances the grievances alleged that a particular article or articles of a collective agreement were being contravened or the same set of circumstances gave rise to disciplinary action being imposed by the employer resulting in a group of individual grievances.

D-15 From the previous fiscal year, 3,361 employee grievances and 67 references under section 98 were carried over for a total case-load of 4,604 in the year under review. Of these 2,723 were concluded before the end of the year with a large number being disposed of without a hearing following withdrawals by the grievors or settlements negotiated between the parties. The efforts of the Beatty and Cournoyer committees resulted in the settlement of a large number of outstanding references. At year end the backlog of outstanding references had been reduced from the previous year's carry over of 3,361 to 1,881 cases carried into 1981-82. Of this number, 69 had been heard and decisions were pending; 698 had been assigned to adjudicators for hearing or were partly heard; and 622 were being deferred on request of the parties. The seemingly large number of assigned cases included a high proportion of grouped grievances in blocks of 50 to 100 many of them relating to the controversial matter of technological change in postal operations.

D-16 Using as a unit each day of hearing by each adjudicator, hearing days during the year totalled 244 and resulted in 183 written decisions disposing of 334 cases, some of which had been consolidated or were heard on the same day.

D-17 The principal employer and most of the bargaining agents have their head offices in Ottawa and for this reason it is a convenient location for many adjudication hearings. However, the number of local witnesses or other considerations often make it necessary or desirable that a hearing be held at or near the place where the grievance originated, and the preferences of the parties are always considered. During the year one or more hearings were held at the following locations:

Alberta : Calgary, Edmonton, Red Deer

British Columbia : Vancouver, Victoria

Manitoba : Dauphin, Winnipeg

New Brunswick : Bathurst, Fredericton, Moncton

Newfoundland : Gander, St. John's

North West Territories

Nova Scotia : Amherst, Digby, Halifax, Kentville, Port Hawkesbury

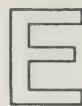
Ontario : Barrie, Belleville, Fort Erie, Kapuskasing, Kingston, London, Ottawa,
Owen Sound, Sault Ste-Marie, Scarborough, Sudbury, Thunder Bay,
Toronto, Windsor

Prince Edward Island : Charlottetown

Quebec : La Tuque, Mirabel, Montréal, Québec, Sherbrooke, Sept Îles, St.
Jérôme, Trois Rivières

Saskatchewan : Swift Current, Yorkton

Yukon : Whitehorse



ARBITRATION PROCEEDINGS

E-1 The Public Service Staff Relations Act places an obligation on employer and bargaining agent alike "to bargain collectively in good faith and make every reasonable effort to conclude a collective agreement". Ideally, the record would show that no arbitral awards were required. The best agreement is one reached by the parties themselves, or with the assistance of a mediator, as distinct from a settlement imposed by arbitration or through exercise of the conciliation board/strike option. It is an unfortunate circumstance that negotiated settlements, although constituting a sizeable majority of settlements (see table under E-6), receive relatively little publicity.

E-2 In many cases bargaining between the parties continues even after arbitration has been requested. The record for 1980-81 (see Table 6 of the Appendix) shows that out of 26 referrals to arbitration ten were settled before the hearing date. These ten settlements compare with five in each of the years 1979-80 and 1978-79 and two in 1977-78. The Board is pleased to note that in the last few years nearly half of these settlements were achieved with the assistance of mediators from its own staff. The number of settlements negotiated after referral to arbitration takes on added significance when it is remembered that there were many predictions that the arbitration process would discourage the parties from arriving at a mutually acceptable collective agreement through direct negotiation.

E-3 Referral to binding arbitration and referral to a conciliation board (with accompanying right to strike under certain prescribed conditions) are the alternative dispute resolution processes available under the Act. The choice is up to the bargaining agent, and it may be changed prior to a round of bargaining. Table 3 of the Appendix shows that in 1980-81 bargaining agents opted for 12 changes, all of them to the conciliation board/strike process. Tables 4 and 5 list the bargaining agents under each process.

E-4 During the year 26 requests for arbitration were received affecting 28 bargaining units. The Board also had before it five requests affecting five bargaining units carried over from the previous year. Arbitral awards were issued in all of the five requests carried over. In regard to the requests filed this year, arbitral awards were issued in 11 cases affecting 12 bargaining units and five other requests affecting six bargaining units, which were received late in the year, were carried over and scheduled to be heard early the following year. In relation to five of the awards the jurisdiction of the Board was challenged by the Treasury Board in applications made to the Federal Court of Appeal. More particularly, three applications disputed the Board's authority to make an award with respect to entitlement to severance pay. One of the aforementioned applications questioned as well the right of the Board to make an award with respect to the

payment of a bilingualism bonus. They were heard together and in all instances the Court affirmed the Board's jurisdiction to render arbitral awards on these subject matters. The remaining two applications were still pending at year end.

E-5 Changes since 1970 in the number of bargaining units using the arbitration process are indicated in the following table:

BARGAINING UNITS AND EMPLOYEES UNDER ARBITRATION OPTION

YEAR	BARGAINING UNITS	EMPLOYEES
1970	100 out of 114	160,000 out of 198,000
1977	65 out of 102	77,000 out of 259,000
1979	72 out of 108	77,000 out of 267,000
1980	76 out of 109	103,000 out of 256,000
1981	68 out of 115	81,000 out of 258,000

E-6 There is now over 14 years of experience with collective bargaining in the federal Public Service pursuant to the provisions of the Public Service Staff Relations Act. That experience may be summarized as follows:

Agreements negotiated at the table	521 or 61.7%
Agreements settled by arbitration	171 or 20.3%
Agreements with assistance of conciliator or mediator*	92 or 10.9%
Agreements following conciliation board report	35 or 4.1%
Agreements following a strike	25 or 3.0%
Total agreements since start of collective bargaining	844

*Does not include services of a mediator following a strike

CONCILIATION, MEDIATION AND EXAMINATION

GENERAL

F-1 One of the fundamental purposes of the Board and the specific purpose of its Office of Mediation Services, is to provide neutral third party assistance to employers and employee organizations so that they may resolve problems and impasses encountered in their dealings with each other. The Board has the authority to impose binding decision or awards in many types of dispute but prefers to see a mutually agreed resolution arrived at by consensus and compromise.

CONCILIATION BOARDS

F-2 Over the year ten requests were received for the establishment of a conciliation board, all made by bargaining agents. Three reports were awaited at the end of the period and nine had been issued, including three carried over from the previous year. In one case, the parties reached agreement with the assistance of a conciliator after the request for a conciliation board was made but before it was established. In two disputes which led to the establishment of conciliation boards, one involving the clerical and regulatory group and the other the translation group, the Board was called on to provide mediation services in both pre- and post-conciliation board negotiations.

F-3 In the clerical and regulatory group dispute a staff mediator was appointed early in 1980. Later, immediately prior to the establishment of a conciliation board, an outside conciliator was appointed. After the report of the conciliation board was issued, further negotiations failed to resolve the differences between the parties and strike action ensued. Finally a joint request was made by the parties for the appointment of former Board Chairman J. Finkelman, Q.C., as mediator. With the assistance of Mr. Finkelman, a settlement was reached.

F-4 In the dispute involving the translation group a conciliation board was established in January 1980, but due to the large number of issues in dispute and the illness of a member of the conciliation board, a report was not issued until August. Sporadic strike activities followed and a staff mediator was appointed. A general strike was called and eventually a recommendation for settlement was made by the mediator but, before a settlement was reached, the Vice-Chairman of the Board met with the parties to determine a question of discipline for certain members of the group.

CONCILIATION

F-5 Of the 25 appointments of conciliators, 23 were staff appointees. In ten cases a settlement was reached on all outstanding matters, and a reduction in the number of issues in dispute resulted in the majority of the others. One group on the conciliation board route reached agreement after the conciliation officer withdrew but before a board was established. Two cases outstanding at the end of fiscal year were eventually resolved without recourse to arbitration or conciliation.

MEDIATORS

F-6 Of eight mediator appointments seven were from the Board's staff. The eighth was Mr. Finkelman, in the clerical and regulatory group dispute. Four of the eight cases were settled at the mediation stage, one was settled following mediation (translation group), one was referred to a conciliation board and two others were referred to arbitration.

EXAMINATIONS

F-7 Examiners were appointed to inquire into the duties and responsibilities of 47 persons proposed as managerial and confidential exclusions. Actual examinations were held on 19 occasions, involving 24 persons. Here the mediatory role of the examiner must be noted, as in 84 individual proposals the parties settled their differences with the aid of mediation by the examination staff and without resort to a formal examination hearing.

F-8 Table 11 of the Appendix summarizes conciliation, mediation and examination proceedings over the year.



SIGNIFICANT PRINCIPLES IN BOARD DECISIONS OTHER THAN ADJUDICATIONS AND ARBITRAL AWARDS

APPROPRIATENESS OF THE BARGAINING UNIT

G-1 On an application for certification for a single location bargaining unit, the Board referred to the fact that it has in the past been strongly inclined towards the maintenance of service-wide bargaining units. The application related to employees at a single base location who provided personnel support programs to Canadian Forces personnel and their dependents. The Board found that it differed from most previous applications for certification made to it in that the employees in the proposed bargaining unit by reason of their terms and conditions of employment and the nature of the employer's operations had an employment relationship with their employer more akin to that of employees of large retail merchandising chain stores or multi-branch banks and trust companies than that which one finds in respect of employees either of Treasury Board or of other separate employers in the federal Public Service. Accordingly, the Board was of the view that the principles enunciated by the Canada Labour Relations Board in *Service, Office and Retail Workers Union of Canada and Canadian Imperial Bank of Commerce* [1977] 2 CLRB Reports 99 applied. In that case, the Canada Board had expressed the opinion that employees consider the single location unit to be a natural unit and that the community of interest of employees at a single location is sufficient to hold that the single location unit is an appropriate bargaining unit.

G-2 Relying on the principles enunciated by the Ontario Labour Relations Board in *Canadian Union of Bank Employees v. Canada Trustco Mortgage Company* [1977] OLRB Reports June 330, the Board found on the evidence in the instant application that the day to day relationships which existed among the employees on the job created the kind of community of interest which made the single base location unit an appropriate unit for collective bargaining. Accordingly, the Board rejected the employer's proposed service-wide unit composed of a single unit encompassing all Canadian Forces bases. The Board found that a single base location unit accords to an employee organization a genuine opportunity to acquire the bargaining rights for the employees in the unit and for the employees to select a bargaining agent of their choice. Moreover, the unit is a manageable bargaining structure which lends itself to stability in the collective bargaining process. By the same token, it avoids unnecessary fragmentation of units on a base and the attendant possibility of unstable bargaining relationships to the detriment of all concerned (*Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces — Cornwallis — Operational Category*, Board file 146-18-176).

ELIGIBILITY TO CAST BALLOT IN REPRESENTATION VOTE

G-3 On an application for certification, an employee organization which was seeking to displace the incumbent bargaining agent submitted in support of its application evidence of membership from a clear majority of employees in the bargaining unit. In response to the application, the employer filed a list of employees who, as of the date of the making of the application, had been designated as persons employed in a managerial or confidential capacity as defined in section 2 of the Act. The employer submitted as well a list of additional employees whom the employer proposed for exclusion from the bargaining unit on the basis that they were persons employed in a managerial or confidential capacity. The applicant objected to the proposed additional exclusions. The practice of the Board in a displacement application is to hold a representation vote where the applicant has submitted evidence for a clear majority of the employees in the unit. For purposes of clarity, the Board declared that all of those persons who, as of the date of the application, had been designated either by the agreement of the employer and the incumbent bargaining agent or by the determination of the Board as being persons employed in a managerial or confidential capacity were not eligible to cast ballots. However, all of those employees whom the employer alleged were employed in a managerial or confidential capacity but who were not so designated as of the date of the application were eligible to cast ballots and to have their ballots counted along with all of the other ballots cast. The procedure to be followed for the determination of the status of those employees would be established following the taking of the representation vote. (*Radio Operations Group Certification Case*, Board file 143-2-185).

PERSONS EMPLOYED IN A MANAGERIAL OR CONFIDENTIAL CAPACITY

G-4 Where the employer proposed that an employee be designated as a "person employed in a managerial or confidential capacity" under paragraph (d) of the definition in section 2 of the Act, the Board considered the language of that paragraph which, among other things, describes such a person as having "duties that cause him to be directly involved in the process of collective bargaining on behalf of the employer". The employee in question researched and analysed data for the employer and prepared a rebuttal to the bargaining agent's case but was not a member of the employer's negotiating team at the bargaining table. The bargaining agent submitted that paragraph (d) should be interpreted narrowly in order that the maximum number of people can enjoy the rights of collective bargaining. After referring to various dictionary definitions of the words "directly", "process" and "collective bargaining", the Board concluded that the process of collective bargaining in the federal Public Service encompasses a great deal more than the actual negotiation at the bargaining table. Without defining the limits of the process, it would include the analysis of material necessary to the preparation of the employer's mandate and the analysis and preparation of the employer's response to proposals of the bargaining agent. The employee was "directly" involved in the process of collective bargaining because he prepared analysis and research fundamental to the negotiating position of the employer (*Taylor Case*, Board file 172-2-339).

G-5 The role of the examiner who prepares a report on the duties and responsibilities of employees proposed for designation as persons employed in a managerial or confidential capacity was reviewed in one case before the Board. The employees were proposed for exclusion under paragraph (e) of the definition in section 2 of the Act on the basis that they were required by reason of their duties and responsibilities to deal formally on behalf of the employer with a grievance presented in accordance with the grievance process provided for by the Act. An examiner prepared reports with regard to their duties and responsibilities to assist the Board in making a proper determination. The bargaining agent sought unsuccessfully to adduce evidence before the examiner tending to demonstrate abuse of process by the employer with respect to these proposed exclusions. At the hearing on the merits, the bargaining agent claimed that the examiner had erred in not investigating this possibility. The Board held that the mandate of the examiner was to inquire into the duties and responsibilities of the employees proposed for designation and it was satisfied that the examiner had fulfilled his mandate. However, it was still open to a party to present evidence and argument at the hearing before the Board with respect to any matter that was relevant to the issue (*Bandravala Case*, Board file 173-2-325).

G-6 The employer proposed that an employee be designated pursuant to paragraph (g) of the definition of "person employed in a managerial or confidential capacity" in section 2 of the Act. Since the employee gave financial advice to his superior which could result in the lay-off of another employee or in the reduction of available overtime, the Board was of the view that his duties put him in a conflict of interest position. It mattered little that the other employees affected might belong to a bargaining unit other than that of the proposed employee. As a result, the Board held that the possibility of a conflict of interest was sufficient to have him excluded under paragraph (g) (*Gascon and Edoin-Benoit Case*, Board file 174-8-320).

UNFAIR PRACTICES

G-7 A complaint brought under paragraph 20(1)(c) of the Act alleged that the employer had failed to give effect to a decision of an adjudicator with respect to a grievance. The adjudicator had ordered the reinstatement of the grievor, together with reimbursement of the salary he had lost as a result of the imposition of an indefinite suspension. The employer had reinstated the grievor in conformity with the adjudicator's ruling. However, the employer had reduced the amount due to him for loss of salary by deducting the amount he had earned on his own initiative during the period of suspension. The complainant alleged that in calculating the latter amount the employer should have deducted the expense incurred by him in moving to this new place of employment which was located in another city. In upholding the complaint, the Board referred to the principle that there is a duty to mitigate damages which implies that an employee whose grievance against suspension or discharge is allowed will be entitled to the salary lost, less his earnings from alternative employment elsewhere. The Board found that there is a corresponding obligation on the part of the employer to take into consideration the expenses incurred with a view to obtaining that employment (*Luc Turgeon and Doug Love*, Board file 161-2-211).

G-8 In another complaint filed under paragraph 20(1)(c) of the Act, the complainant alleged that the employer had failed to give effect to a decision of an

adjudicator with respect to a grievance. The adjudicator had substituted a period of suspension for the discharge imposed by the employer and had ordered the reinstatement of the grievor upon termination of the period of suspension. During the period of suspension, the employer brought an application to the Federal Court of Appeal under section 28 of the Federal Court Act to review and set aside the adjudicator's decision. As this application was still pending upon completion of the period of suspension, the employer refused to reinstate the grievor until the Court rendered a decision dismissing it. In upholding the complaint, the Board found that subsections 96(4), (5) and (6) together with subsection 100(1) of the Public Service Staff Relations Act make it clear that decisions of adjudicators are intended to be final and binding on the parties. Moreover, there are no provisions in the Act which permit or even contemplate any delay in the implementation of a decision of an adjudicator. Accordingly, the mere making of a reference under section 28 of the Federal Court Act does not create an automatic stay of execution of an adjudicator's decision (*Pierre Marleau et al. and Treasury Board*, Board file 161-2-210).

G-9 The complainants filed a complaint under paragraph 20(1)(b) of the Act alleging that the employer had failed to give effect to a provision of an arbitral award. More specifically, it was submitted that the employer had failed to implement the retroactive pay provisions of an arbitral award within the statutory period of ninety days as provided by section 74. The complainants requested the Board to award damages to them against the employer for the delay and prejudice suffered. In dismissing the complaint, the Board found that, although the employer had issued the retroactive pay cheques to the employees concerned prior to the filing of the complaint, it had failed to issue them within the statutory period. The Board pointed out that section 74 of the Act places a responsibility on the employer to ensure that the provisions of an arbitral award are implemented within a period of ninety days from the date the award becomes binding, or within such longer period as, on application, appears reasonable to the Board.

G-10 Where it becomes evident to the employer that it will be unable to implement all of the provisions of the arbitral award within the statutory period, it is incumbent on the employer to make an application to the Board in which it sets out the reason for the delay and requests the Board to extend the statutory implementation period. Whether such a request will be granted by the Board will depend on the circumstances of each individual case. In failing to apply for an extension in this case the Board found that the employer had ignored its statutory responsibility. Pursuant to subsection 20(2) of the Act, where the Board determines that a person has failed to give effect to a provision of an arbitral award, it has the authority to make an order directing that person to give effect to the provision or to take such action as may be required to give effect to the provision. However, the Board was of the view that the authority to make an order directing a person to give effect to a provision of an arbitral award cannot be interpreted as providing the Board with the authority to award damages (*A. Hlavats et al. and R. Ritchie et al.*, Board file 161-9-207).

DESIGNATION OF EMPLOYEES UNDER SECTION 79 OF THE ACT

G-11 The Board had occasion to consider once more the scope of its authority under subsection 79(1) of the Act to determine "the employees or classes of

employees in the bargaining unit. . .whose duties consist in whole or in part of duties the performance of which at any particular time or after any specified period of time is or will be necessary in the interest of the safety or security of the public". Such designated employees are prohibited from withdrawing their services when the other employees in the bargaining unit engage in a lawful strike. The employer proposed for designation all of the employees in the air traffic control group bargaining unit in light of a decision by the Minister of Transport under the Aeronautics Act to maintain all government aerodromes and air stations operational at all reasonable times. As a preliminary matter, the Board considered whether in rendering its determination under section 79 it was bound by the decision of the Minister. The Board concluded that there was no provision in the Public Service Staff Relations Act, the Aeronautics Act or any other statute which imposes a limitation on or in any way fetters the authority accorded to the Board under section 79. This being so, the Board in making determinations in respect of "designated employees" is not bound to take into account ministerial or governmental pronouncements as to the level of service to be maintained. Further, in the absence of any definition or guidance in the Public Service Staff Relations Act as to the interpretation or meaning to be attached to the words "safety or security" in relation to the public, the Board must apply the criteria it deems to be appropriate, in any particular case, based on the evidence and arguments placed before it by the parties of interest.

G-12 Implicit in making its determination as to the number or classes of air traffic controllers needed for designation is the requirement that the Board make a decision as to the level of services that is necessary to be maintained at federal government regulated airports in order to ensure the safety or security of the public in the event of a lawful strike. The level conceivably could be the same as that directed by the Minister of Transport. Under those circumstances, there would presumably be reason to designate the full complement of operational air traffic controllers as proposed by the employer. On the other hand, the Board conceivably could find that a substantially reduced level of services, possibly the level agreed upon by the parties during previous negotiations, is sufficient for the safety or security of the public. In such an event the number of air traffic controllers required for designation would be dramatically lower (*Air Traffic Control Group Designated Employees Case*, Board file 181-2-134). An application by the employer under section 28 of the Federal Court Act to review and set aside this decision was pending at year's end.

G-13 In another case, the Board determined that an employee designated under section 79 of the Act may be required, in the event of a strike, to perform only those duties for which he has been designated, either on agreement of the parties or by decision of the Board. The purpose of section 79 is to protect the public but only to the extent of ensuring that those duties required for safety or security are maintained in the event of a strike by employees in the particular bargaining unit (*Data Processing Group Designated Employees Case*, Board file 181-2-116).

APPLICATION UNDER SECTIONS 18 AND 25 OF THE ACT

G-14 In an application brought under section 18 and section 25 of the Act, the Board elaborated further on the scope of the duties to be performed by an employee designated under section 79 of the Act. The bargaining agent sought

clarification from the Board with respect to an earlier decision wherein the Board had recorded the agreement of the parties with respect to the designation of certain employees. What the bargaining agent now required from the Board was a determination as to the duties to be performed by the said designated employees. The Board held that employees designated pursuant to section 79 are to perform the full scope of their duties *unless* the parties otherwise agree or the Board otherwise determines. Conversely, employees so designated are not required by reason of their designation to perform duties in addition to those normally required of their position (*The Public Service Alliance of Canada and the Treasury Board*, Board file: 125-2-17).



SOME SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN DECISIONS OF ADJUDICATORS

QUESTIONS OF STATUS AND JURISDICTION

H-1 The words “disciplinary action” in paragraph 91(1)(b) of the Act have had the effect of putting on employees the onus of establishing the disciplinary intent of the employer when the latter has alleged to be acting according to other statutory provisions or on the basis of its administrative or managerial authority in responding to certain acts or conduct by employees. Conduct which may be of such nature as to warrant disciplinary action may, in various circumstances, be regarded as grounds for administrative action or severance of employment without offering to the employee the adjudication recourse. In *Macrae* (Board file 166-2-6998), a dispute as to the adjudicator’s jurisdiction arose as a result of a probationary employee being rejected for her failure to report for work on a timely, regular and consistent basis. Recognizing that such conduct, while being of such a nature as to warrant disciplinary action, may be similarly regarded as evidence that a person serving a period of probation is not suitable to fill a position on a permanent basis, the adjudicator affirmed the principle that his jurisdiction is wholly dependent on the employee establishing in some fashion that the true motivation of the employer in taking the course of action it did was to punish the employee for some omission or misconduct.

H-2 In *Bie* (Board file 166-2-9157), the voluntariness of an employee’s decision to resign her position as a public health nurse, together with the underlying intent of the employer in attempting to secure the employee’s resignation were considered by the adjudicator to be the two elements necessary to arrive at a finding of disciplinary intent sufficient to confer jurisdiction. In that particular instance, the evidence established that at the time of her resignation, the grievor, who was having difficulties with the officials of the Indian Bands to whom she was providing service, was suffering from high blood pressure and was taking excessive medication which made her feel groggy and confused. Noting management’s awareness of the grievor’s state of health and its failure to advise the grievor to consult with a person independent of the employer before arriving at a decision, the resignation was found to be lacking the essential element of voluntariness and management’s attitude in securing the employee’s resignation was considered indicative of a decision to punish the latter for becoming *persona non grata* to the Indian officials by severing the employment relationship.

H-3 There was, however, no finding of jurisdiction in the case of unilateral downward reclassification of employees depriving them of salary increase expectations that would have materialized had their classification not been

downgraded. While the employees had alleged they were the victims of a financial penalty, the allegation as well as the evidence as to an ostensible or camouflaged disciplinary action on the part of the employer was nonexistent on the face of the grievance as was proof of a disciplinary intent. Furthermore, the claim of demotion by the employees proved unfounded as there was no change in duties, assignment to another position or pay loss. The employees' salaries remained as they were prior to the contested reclassification action and while a monetary loss was effectively incurred, this did not constitute a financial penalty. Moreover, as the disciplinary connotation had been added to the grievance solely after it had reached the adjudication level, the adjudicator would still have remained unable to take jurisdiction as the grievance would not have been the same as the one presented at the departmental grievance process level. The principle enunciated in the Federal Court of Appeal's judgment in *James Francis Burchill v. Attorney General of Canada* [1981] 1 F.C. 109 was applied: *Dorcas et al.* (Board files 166-2-3451, 3452, 3443 & 3454).

H-4 The words "financial penalty" at paragraph 91(1)(b) of the Act must receive the usual or normal meaning. Thus, a financial loss suffered by an employee must be looked at in terms of benefits he was actually intended to receive as a matter of right. Consequently, where an employee's new assignment results in the loss of the bilingualism bonus he was entitled to as a result of his previous duties in a preferred assignment, and where the employer's managerial decision is disciplinarily motivated, such a financial loss may form the basis of a grievance as such a bonus, while not provided for in the collective agreement, must be looked at as an element of pay or remuneration. Where the new duties will not generate, as a certainty, added income which would offset the loss related to the bilingualism bonus, such a loss may be construed as a financial penalty clothing the adjudicator with jurisdiction under paragraph 91(1)(b) of the Act: *Ménard* (Board file 166-2-5943).

H-5 In *Robb* (Board file 166-2-5394), substantial funds inexplicably disappeared from the moneys received by a Post Office wicket clerk. Repeated requests by the employer for reimbursement coupled with "threats" of possible wage deductions to cover the shortage caused the grievor to voluntarily reimburse the employer for the missing funds. Recognizing the employer had available to it statutory procedures which would have entitled it to make the necessary deductions from the grievor's wages, a recourse it did not have to turn to as the employer managed by its "threats" to accomplish indirectly what it had the right to do directly, the adjudicator took jurisdiction on the basis that reimbursement in such circumstances affected the quantum of wages to which the employee was entitled pursuant to the collective agreement.

H-6 In a further decision in the same case, the adjudicator concluded that failure by the grievor to indicate with particularity under which paragraph of section 91 of the Act the grievance was filed did not make the grievance basically defective. Applying *A.G. of Canada v. Gregoire* ([1978] 2 F.C. 11) and distinguishing *Andrews v. Brent et al.*, 113 D.L.R. (3d) 67, the adjudicator noted there was no allegation of negligence against the grievor and no attempt to utilize a recovery procedure provided under the Financial Administration Act. Having regard to the judgment of the Federal Court (Trial Division) on an application for a writ of prohibition (*Attorney General of Canada v. Larry A. Roine et al.* [1980] 2 F.C. 155) to the effect that the recovery from a postal clerk of an amount lost in a financial transaction falls within paragraph 91(1)(b) of the Act, the adjudicator took jurisdiction under that provision.

H-7 Jurisdiction to hear a grievance may not be conferred by the terms of the collective agreement where statutory provisions expressly or impliedly deprive an adjudicator of such jurisdiction. Provisions of a collective agreement providing that no disciplinary action of any kind could be taken without just, reasonable and sufficient cause, were purported to clothe an adjudicator with jurisdiction where it was alleged that disciplinary action, in this particular instance inclusion of a disciplinary counselling report in an employee's personal file, was not for just cause. The employer's duty to treat its employees fairly does not originate in the collective agreement and an allegation that the employer acted without just cause, where the latter's action does not fall within the purview of paragraph 91(1)(b) of the Act, does not bring the grievance within the four corners of the matters subject to adjudication as grievance against the application or interpretation of a collective agreement. The parties to a collective agreement cannot do indirectly, in a collective agreement, what they cannot do directly by reason of statutory restrictions: *Rivard* (Board file 166-2-9413). A subsequent application by the bargaining agent to the Federal Court of Appeal to review and set aside the decision of the adjudicator was pending at year's end.

H-8 Where provisions of a collective agreement provide for the employer's use of surveillance means for the protection of its property but specifically stipulate that these may not be used for the gathering of evidence in support of disciplinary measures unless these result from the commission of a criminal act, it was argued that an adjudicator could not consider evidence gathered through these means as the latter's jurisdiction would not allow him to determine whether the factual situation involved a criminal act. In *Malouin* (Board files 166-2-8792 and 9345), postal inspectors manning observation galleries witnessed acts of vandalism by an employee. While recognizing his lack of jurisdiction to find that a criminal act punishable under the *Criminal Code* had been committed, the adjudicator was of the opinion that the offence could be equated to a criminal act, solely for the purposes of applying the collective agreement. As the observation gallery was a preventive measure which happened to be in use at the time of the offence, the evidence tendered by the inspectors was admissible. While the collective agreement provided for a time limit to file an offence report in the employee's personal file, the adjudicator recognized the difficulty facing the employer when the alleged offence appears to be of a criminal nature but when there has been no criminal charge laid or Court decision issued. In such instances, given the wording of the collective agreement, it falls within the adjudicator's province to determine whether such actions or offences are *equivalent* to a criminal offence.

H-9 Where the collective agreement establishes certain criteria for certain things, including assignments and vacant positions, additional conditions or criteria cannot be unilaterally imposed by the employer and subsequently relied upon in support of an objection to jurisdiction alleging the grievance to be against conditions not part of the agreement. The test to be applied under section 91 of the Act is whether the effect on the grievor is sufficiently immediate, direct and personal. Therefore, where the collective agreement provides that cross-over will be on the basis of physical ability and seniority, the employer's decision to impose an additional requirement would affect the grievor's rights under the collective agreement. It is irrelevant that the grievor may also have rights under another statute, namely the Public Service Employment Act, as the rights the grievor's action is seeking to protect originate in the collective agreement. There was no basis for the adjudicator to conclude that remedies under another statute should be exhausted before presenting a grievance alleging a misinterpretation of a provision of a collective agreement: *McMahon* (Board file 166-2-9365).

H-10 Where a bargaining agent has chosen conciliation as the method of dispute resolution, section 51 of the Act provides that where notice to bargain is given, any term or condition of employment that may be embodied in a collective agreement and that was in force on the day the notice was given, shall remain in force, except as provided by any agreement in that behalf, until such time as a collective agreement has been entered into by the parties, seven days have elapsed from the receipt by the Chairman of the report of the conciliation board, or the Chairman has notified the parties of his intention not to establish a conciliation board. In *Marchello* (Board file 166-2-9183), the grievor, a designated employee under section 79 of the Public Service Staff Relations Act, failed to receive a minimum of seven days' notice of a change in his regular work shift which occurred during a lawful strike by members of his bargaining unit. The grievance, which arose following the expiration of the section 51 period, resulted from the employer's failure to pay the premium provided for such a violation in the expired collective agreement. Upon resolving their interest dispute the parties signed a memorandum of settlement which provided that the expired collective agreement would operate retrospectively during the period of time when the right to engage in a lawful strike was exercised by the employees in the bargaining unit. The memorandum contained no provision which would limit the employer's liability with respect to those provisions of the expired collective agreement that were impractical if not impossible to meet. Since the memorandum was not offensive to the provisions of the Act there was nothing to prohibit the adjudicator from finding a *bona fide* grievance had been referred to adjudication under paragraph 91(1)(a) of the Act involving the interpretation or application of a provision of a collective agreement that was in force at the time the matter complained of occurred.

QUESTIONS OF PROCEDURE AND EVIDENCE

H-11 The common law maxim of "*Omnia praesumuntur rite esse acta*" (all things are presumed to have been legitimately done until the contrary is proven) was considered in *Vetro* (Board file 166-2-8131). It was argued that the employer had failed to establish in evidence that the staff member who accepted the grievor's resignation was a representative of the employer properly "authorized" by the Deputy Head for purposes of section 26 of the Public Service Employment Act to accept, in writing, the grievor's resignation. The adjudicator, after a review of jurisprudence, found that the exercise of a function by an individual acting in an official capacity may be presumed to have been regular until the contrary is proven. The maxim raises a rebuttable presumption of fact that may be contradicted by proof of the party asserting the contrary. However, the issue challenging the propriety of the exercise of the Deputy Head's authority must be raised at the very outset of the hearing. On the evidence before the adjudicator, a rebuttable presumption existed with respect to the staff officer's authority to accept the grievor's resignation.

H-12 Two preliminary questions were raised in the case of *Martyr* (Board files 166-2-9346 to 9351). Firstly, to support its contention that the discharge of the grievor was null and void in that it was not imposed by anyone with authority to effect a discharge, section 41 of Chapter 7 of the Department of National Defence Civilian Personnel Administrative and Accounting Manual was cited ("The DM, personally, or in his absence the Associate ADM (Per), personally, may discharge

any employee"). The adjudicator rejected this contention noting that the jurisprudence of the Board establishes that a departmental manual is essentially a set of guidelines which, while directory in character, do not establish procedural preconditions that are binding in law and he applied the decision of *Vetro* (above) on the issue of the presumed authority of individuals acting in an official capacity. Secondly, it was argued that the discharge was null and void in that the grievor was denied natural justice because she was given no opportunity to be heard by anyone authorized to effect her discharge. In answer, the adjudicator found that while the grievor may have had concerns about the fairness of the disciplinary hearings or the efficacy of the grievance process she was still entitled to refer to adjudication any claim that she had been penalized unjustly. There were therefore, no grounds for declaring the employer's decision to discharge the grievor null and void.

H-13 An article in a collective agreement which provided that no report may be placed in the file of an employee or constitute part thereof unless a copy is sent to the employee within 10 calendar days after the date of the employee's alleged infraction, or of its coming to the attention of the employer, was at issue in *Marinacci* (Board file 166-2-9469). The alleged misconduct took place on July 25, 1980. A week-end and a day of sickness intervened. On July 29, 1980 the grievor was notified that a disciplinary interview would be held on July 30 and on August 8, 1980 a disciplinary notice was sent. The adjudicator, quoting from *Williams* (see *Thirteenth Annual Report*, paragraph I-13) rejected the submission of counsel for the grievor that the August 8th disciplinary notice violated the time requirements imposed by the collective agreement. It is only after the completion of an investigation that an employer may reasonably conclude whether grounds exist for discipline. On the facts, the employee's alleged infraction could not have been said to have come to the attention of the employer until the conclusion of the disciplinary interview on July 30, 1980. Thus, the disciplinary notice fell within the time limit.

H-14 As a complete defence to a disciplinary action the grievor relied on the failure of the employer to comply with the requirement of its giving a 24 hour notice in advance of the disciplinary interview as provided for by the collective agreement. The adjudicator held that the failure to give a 24 hour notice of a disciplinary interview did not invalidate the subsequent disciplinary action. This was so even though there existed a letter written by the Deputy Postmaster General that the Department would adhere to the provision in all disciplinary situations. Such letter did not add to the employer's obligations: *Johnston* (Board file 166-2-9229).

H-15 In *Bergeron* (Board files 166-2-7801 to 7804) counsel for the employer requested that the adjudicator disqualify himself from hearing the case on the following grounds: the four employees who filed the grievances before him had also filed grievances in a previous case; there was identity of cause, circumstances and object, the only difference being that the collective agreement which applied was the most recent one; through the *obiter dictum* contained in that previous case he had already expressed an opinion on the matter. In answering this challenge to his objectivity and impartiality, the adjudicator noted that a different collective agreement was involved in the previous case and his comments therein were personal and were made with the intent of helping the parties achieve a settlement. He was ready to hear the submissions of the parties on the applicable agreement and to modify his position if necessary. In addition,

he cited the decision in *Boudreau* (Board file 166-2-1014) where it was held that the fact that an adjudicator had rendered a decision in a basically similar case did not mean that he had prejudged the one before him. The request was therefore denied. On an application by the employer to the Federal Court of Appeal to review and set aside the decision of the adjudicator the Court rejected the argument that the comments and interpretations made by an adjudicator in one proceeding could serve as a basis for an allegation of bias in another proceeding. The decision, however, was set aside on other grounds.

H-16 An adjournment was requested by counsel for the employer in *Benard* (Board files 166-2-8953 and 9330) on the ground that it was impossible for him to proceed and present his evidence of a culminating incident for discharge as the union had opted to refer all other grievances concerning the same employee to one of the national grievance committees in accordance with provisions contained in the appendix to the collective agreement. These other grievances related to suspensions ranging in duration from the remainder of a shift to ten days. In the disposing of this preliminary matter the adjudicator was cognizant of his obligation to render justice to the parties, to take into consideration the principles of natural justice and to have complete evidence before rendering a decision. He held that until he was presented with the complete disciplinary record of the employee he could not make a finding on the validity or adequacy of the penalty (should the grounds for discipline be proven) and that therefore, the matter should be adjourned until the national grievance committee had disposed of the other grievances.

H-17 On January 21, 1979, the date of an incident that gave rise to the employer's decision to discipline, the parties were governed by the provisions of a collective agreement whose expiry date was January 30, 1977. In fact the collective agreement remained in effect until December 31, 1979 "save and except for clauses modified by the parties or by the arbitral award rendered by Lucien Tremblay on March 31, 1979". By virtue of the "Tremblay Report" an article of the collective agreement, which provided that all reports "shall be removed from the employee's file after a period of 24 months following the date of the infraction or other unsatisfactory conduct", was modified to require the removal of such report 12 months from the date the last infraction of a similar nature occurred. As a result, by the time the matter came up for hearing at adjudication, the report on the grievor's misconduct of January 21, 1979 had been removed from his personal file. Because of this circumstance, and because the relevant article stipulated that no report relating to an employee's conduct could be used against him unless it was on his personal file, it was argued that the employer was precluded from adducing any evidence of the alleged misconduct at the hearing. In rejecting this preliminary objection the adjudicator made reference to the fact that when the collective agreement was amended by the imposed settlement of the "Tremblay Award" such settlement was made "without prejudice" to the disposition of all outstanding grievances that could result in references to adjudication. All such grievances would be governed by the terms of the collective agreement in operation prior to the Award (that is, before March 31, 1979). He concluded that the removal of reports and documents from the personal files of employees whose grievances were still outstanding at the time of the Award was done "without prejudice" to the employer's right to rely on the article of the old collective agreement: *Valiquette* (Board file 166-2-8418).

H-18 A memorandum dealing with the attendance and performance of the grievor was received in evidence, during a hearing concerning a suspension for drinking and insubordination, pending a ruling as to its admissibility as a disciplinary document. It was held that the document was not disciplinary. While it drew to the attention of the grievor certain employer concerns regarding his attendance and performance, it suggested incapacity as a cause and urged a medical examination to determine the degree of incapacity. This was not the type of document that an employee could challenge through the grievance procedure: *Gordon* (Board file 166-2-9372).

H-19. In *Lafontaine* (Board file 166-2-9355) counsel for the grievor sought to introduce evidence on the disposition of similar cases by the employer in an attempt to establish discriminatory treatment of the grievor. Counsel for the employer, on the other hand, objected to its introduction, arguing that the adjudicator could only admit such evidence if he was seized of the cases that were to be used for purposes of comparison. The adjudicator, in disposing of this objection, was cognizant of the basic principle that similar cases must be dealt with in a like fashion. It was his opinion that in order to show the actual concern that management has for the impugned behaviour it is necessary to know the employer's attitude toward offences similar to the one alleged against the grievor. Consequently the union can present evidence designed to show that the grievor was discriminated against when he was disciplined for the alleged offence. However, he cautioned that the burden of establishing discriminatory treatment rests with the grievor and that the evidence so presented must be sufficient to enable the adjudicator to determine whether the circumstances of the case of which he is seized, and those of the cases to be cited by way of comparison, are similar.

H-20 The admissibility of affidavit evidence was considered in *Speck* (Board file 166-2-6042) a case involving a customs inspector discharged for the fraudulent importation of a used trailer. The only evidence presented by the employer concerning the purchase price of the trailer was the affidavits of the trailer salesman and dealer. The adjudicator noted the arbitral jurisprudence which clearly establishes that the arbitrator cannot rely on hearsay evidence to conclude that a fact essential to a case is true. She found nothing to indicate that the persons who signed the affidavits or who were directly involved in those events were unable to come and testify. Consequently she concluded, applying the best evidence rule, that the only evidence presented by the employer that could be considered with respect to the purchase price of the trailer was the fact that an investigation had been held into the matter.

DISCIPLINARY ACTION

H-21 Sexual harassment was the issue in *Libitka* (Board file 166-2-8128) and *Yargeau* (Board file 166-2-8614). In the former case the grievor allegedly forcibly brought a female co-worker into a private office, put his hands on her shoulders, pushed her against the wall and told her of the effect she had on him. Confronted with two versions of the incident the complainant's version was preferred and the five day suspension was upheld. The adjudicator stressed that this was a serious matter, particularly as it had occurred in the work environment. Further, she stated that female employees should not be put in situations where they have to

submit to the unwanted advances of their co-workers. Misconduct of this type has an effect on the effectiveness of employees and creates an atmosphere which is not conducive to harmonious work relationships between employees.

H-22 In *Yargeau* a correctional officer who was checking visitors at the entrance of a detention center, was suspended for three days for acting unacceptably towards a female civil employee working temporarily at the center. The grievor allegedly approached the employee at the main entrance of the institution, put his hand around her neck, made remarks with regard to "after hours body searches" and asked her for a drink at the hotel where she was staying. As in *Libitka* credibility was in issue, the adjudicator preferring the testimony proffered by the female employee. He also recognized the seriousness of the act of misconduct noting it to be inconsistent with the grievor's employment with the Penitentiary Service. The grievance was therefore denied.

H-23 The extent to which an employee may be heard to criticize, censure or challenge the actions of the employer was considered in *Chedore* (Board file 166-2-9320) and *Crowchild* (Board file 166-2-8119). *Chedore* involved a local union president suspended for ten days for his statements to the press, and in broadcasts, critical of the postmaster of the post office in which he worked. The employer submitted that an employee could criticize the employer publicly but only with respect to collective bargaining and negotiations or with respect to the implementation of the collective agreement. The adjudicator, in determining the case, quoted extensively from *Stewart* (see *Ninth Annual Report*, paragraph I-11) and found that while there could be some criticism of the employer, such criticism must be related to the terms and conditions of employment. The grievor's statements here, statements which were directed against the employer itself, went beyond the permitted bounds. Further, the adjudicator found that union officers are not immune from discipline resulting from improper statements made to the press or in public. However, he reduced the ten days suspension to two days noting that management had failed to discipline in similar circumstances.

H-24 In *Crowchild* (Board file 166-2-8119) the grievor, an Indian who was employed by the Department of Indian and Northern Affairs, was suspended for four days for distributing a letter that she had written to several Indian Band Councils which was highly critical of a policy to be implemented by the Department. The adjudicator reiterated the principle that public servants are under an obligation to restrain their criticism of Government policy. The distribution of the letter was misconduct which was not excused by reason of its being an expression of concern by her in her capacity as a private citizen or an Indian. In fact, the seriousness of this misconduct was increased by reason of the grievor's status as an Indian and her relationship to the people to whom the letter was distributed, by the timing of its distribution, by the nature of her duties, and by the extreme, if not inflammatory language of the letter. The four day suspension was therefore found to be justified.

H-25 The grievor, employed as a customs inspector for Revenue Canada, was discharged for contravening section 32 of the *Public Service Employment Act* ("...no employee shall engage in work for, on behalf of or against a candidate for election... (or) a political party") and for disregarding departmental policies regarding participation by employees in political activities. Impugned were four letters which the grievor had submitted to local newspapers indicating his support of a particular political party. The adjudicator found that a letter to the

editor of a newspaper requires an expenditure of effort which must be assumed to have some conscious purpose. It is directed to the end of being published and to influence the opinions of those who read it. It therefore comes within the definition of work, and if the contents touch on some aspect of the political process, it is a form of political activity or political work. But he cautioned that it is not necessarily a form of work prohibited by section 32, and after reviewing the contents of those letters he concluded that only two of them contravened the section. While there was just cause for disciplinary action by the employer the adjudicator held that the penalty of discharge was excessive. He was cognizant that the grievor had previously been discharged (and later reinstated, after a one-year suspension) for running as a candidate in an election after leave of absence for this purpose had been refused him by the Public Service Commission (see *Thirteenth Annual Report*, paragraph I-33). However he did not feel that the doctrine of culminating incident was a relevant consideration in assessing the appropriateness of the penalty as the misconduct in the present case was much less serious than the blatant insubordination of the previous incident and turned on the interpretation of an imprecise statutory provision. A three-month suspension was substituted: *Brewer* (Board file 166-2-8889).

H-26 An adjudicator applied the principle of “justice being tempered with mercy” in the case of *Brunn* (Board file 166-2-8940). A letter carrier, while delivering mail to a shopping center, stole \$3.42 worth of goods from a supermarket. Following his conviction for the criminal code offence of theft under \$200 he was indefinitely suspended and later discharged. While admitting the incident, it was alleged that because of the grievor’s severe diabetic condition he was operating under a state of diminished responsibility. The adjudicator rejected this defence because of the dubious quality of the medical evidence (medical reports of a hearsay nature were adduced into evidence) and because of the grievor’s failure to take the witness stand. The issue was whether the employer’s concerns for the integrity of the postal service and the protection of its clients’ property could only be appeased by terminating the grievor’s employment. He noted that the grievor had never before been involved in an act of moral turpitude and that depriving him of his principal means of support was too onerous having regard to the nature and extent of his wrongdoing. Moreover, a lengthy suspension would demonstrate to all other employees that theft would not be tolerated. The grievor was reinstated but without compensation.

H-27 In *Bocchicchio* (Board file 166-2-9237) the employee, a Customs Inspector, had been discharged after pleading guilty to a charge of possession of marijuana. The employer sought to introduce wiretap evidence in its possession at the adjudication to support its case. After finding this evidence to be inadmissible, the adjudicator followed the decision in *Dussault* (*Thirteenth Annual Report*, paragraph I-22) regarding the criteria for discharge arising out of conduct away from the workplace. In allowing the grievance, the adjudicator held that no evidence had been produced showing harm to the employer’s reputation. Although the adjudicator found evidence of reluctance on the part of other employees to work with the grievor, it was felt that, in the absence of any other of the criteria being met, this alone should not be relied upon. The employer applied to the Federal Court of Appeal under section 28 of the *Federal Court Act* to review and set aside the decision of the adjudicator. At year-end this application was still pending.

H-28 *Armstrong* (Board file 166-2-9402) also involved the discharge of an employee for conduct away from the workplace. The grievor, a custodial officer with the penitentiary service, was discharged after being charged with theft under \$200, possession of stolen property and driving while intoxicated. He had been drinking heavily and as a result took tires and rims from cars for which he had no use. He was acquitted of the theft and possession charges, the Provincial Court Judge finding that the requisite intent had not been proven. In making his determination the adjudicator stated that he would not have interfered with the employer's decision to discharge at the time it was taken, given the impugned behaviour and the grievor's refusal (on the advice of his lawyer as criminal charges were pending) to provide his side of the story. However, justice required him to assess the situation as at the date of the hearing. The grievor had a previously unblemished record, had suffered greatly for his folly and had acted immediately to put himself on the path of sobriety. Noting the grievor's substantial rehabilitative potential, the adjudicator ordered reinstatement without compensation, to be effected within two weeks of the date of the decision. In addition, he suggested, cognizant of the fact that it was not within his power so to order, that the grievor be offered a position in another city.

H-29 The grievor was discharged in that he admittedly, and without provocation, physically assaulted an acting shift superintendent. The fact that four people were required to restrain him indicated the seriousness of the incident. At the hearing the grievor argued, in mitigation of the penalty of discharge, that the assault was an isolated, irrational and momentary outburst inconsistent with his normal predictable behaviour. Two character witnesses were called in support. Further, during the course of eight years of employment his work performance was assessed as highly satisfactory. In addition, the grievor argued that he had reactive hypoglycemia. After reviewing the medical evidence the adjudicator found that while the grievor might well have been afflicted by hypoglycemia he had never been observed in any clinical sense to have experienced a violent reaction that could have been attributable to that condition. He stressed that an unprovoked assault on a supervisor could not be condoned at adjudication by the substitution of a lesser penalty unless cogent and persuasive proof has been adduced which offers a credible explanation for the incident. He was most concerned with the viciousness of the assault and pointed to another incident of abusive language which raised a sufficient inference that the problem was not isolated. The grievance was denied: *Lyon* (Board file 166-2-9334).

H-30 The employee, a postal worker, was asked by a supervisor to come into his office for an informal discussion of his work performance. The supervisor made it clear that the discussion was to be without disciplinary overtones. The employee refused to attend, claiming that this was a disciplinary interview or counselling session and that therefore, under Article 10.04 of the collective agreement, he was entitled to 24 hours advance notice. The employer imposed a suspension for the rest of the shift (four hours) and then for a full day on the ground of insubordination. In allowing the grievance in part, the adjudicator found that the discussion requested was not disciplinary in nature, but a private interview of an informal nature in a style conducive to good labour relations. He rejected the argument that the talk was merely one stage in a potential disciplinary chain of events, and held Article 10.04 did not apply. However, he considered the four-hour suspension sufficient and reduced the penalty accordingly: *Dickie* (Board file 166-2-6943).

H-31 While refusal by an employee to obey a direct order from the employer constitutes insubordination in the technical sense, the circumstances surrounding the refusal may mitigate against serious disciplinary action. In *Gélinas* (Board file 166-2-9283) the employee had refused a direct order to enter a supervisor's office, and the employer imposed a three-day suspension for insubordination. On reviewing the evidence, the adjudicator found that a technical insubordination had occurred, but that due to communications difficulties in the workplace and inexperience and ineptitude on the part of management, a minor incident had escalated into a full-blown disciplinary incident. The adjudicator, noting that the grievor had an unblemished record of 29 years service, granted the grievance in part by substituting an oral reprimand for the suspension.

H-32 The disciplinary consequences of inappropriate behaviour in the workplace may be mitigated by consideration of the employee's personal circumstances. However, there is a limit to the tolerance of idiosyncratic behaviour on the part of an employee expected of an employer. In *Sisson* (Board files 166-2-8155 and 166-2-8442), the employee was discharged as a result of a series of acts of insubordination to a supervisor over a two-day period, and on his total employment record. The evidence revealed that his disciplinary record was a serious one, that the employee had been experiencing emotional difficulties and that the employer had scheduled his working hours around sessions with a psychiatrist. In dismissing the grievance, the adjudicator stated that, while an employer may be expected to facilitate an employee's efforts to deal with his personal problems, the employer is not a rehabilitative agency and has a right to enforce certain minimum standards of discipline in the workplace.

H-33 A suspension imposed for actions on a picket line was challenged in *Cormier* (Board file 166-2-8113). The employee, a postal worker, was on a picket line during an illegal strike. It was alleged that he, in particular, prevented the Postmaster from entering the parking lot for a period of one hour by standing directly in front of his car. The grievor argued that the two-day suspension imposed was discriminatory in that the car would have been blocked by others even if he had not been in the forefront of the strikers. On hearing the evidence, the adjudicator preferred the version of events put forth by the witnesses for the employer. He found that the grievor's actions merited a harsher penalty than that meted out to the other strikers. He rejected the possible mitigating factors of the grievor's employment record and the fact that the Government had rushed the Bill declaring the strike illegal (*Postal Services Continuation Act 1978 S.C. C 8*) through Parliament the evening before. As a result, the grievance was denied.

H-34 In *Lévesque* (Board file 166-2-9273) the employee, a 45-year old scientist with the National Research Council, was discharged after 13 years of service. For 12 years his work had been satisfactory but during the final year he did little work. He attended no meetings and was often nowhere to be found, although what work he did do was generally satisfactory. He had received several memoranda from his supervisor reminding him of his duties, and one of them contained a threat of discharge. In allowing the grievance in part, the adjudicator rejected the argument that the memoranda given to the grievor were not clearly disciplinary in nature. In the context of the work environment of the NRC they were disciplinary and the grievor understood them as such. However, the discipline meted out prior to discharge had been limited in its severity and the grievor had little indication his employment was in jeopardy. The adjudicator, after considering the employee's sudden change in attitude, reviewed the principle that where an adjudicator

harbours a reasonable doubt as to the propriety of a sanction, the grievor should be given the benefit of that doubt. She felt rehabilitation was not impossible in this case, and substituted for the discharge a one-year suspension dating back to the effective date of discharge.

H-35 The Board was again faced with the issue of conflict of interest in the period under review. In *Ennis* (Board file 166-2-8773) the grievor was an employment counsellor for the Canada Employment and Immigration Commission and had attempted to use information gained from this position to recruit a client into his own business venture. The employer suspended the employee for three days as a result. In dismissing the grievance, the adjudicator found that the employee's actions may have cast a shadow on the effectiveness of the Commission in helping a sector of the public most dependent on its services. Noting the employee's failure to acknowledge any wrongdoing, and after a thorough review of previous jurisprudence of the Board concerning conflict of interest, the adjudicator concluded a three-day suspension was so reasonable as to border on lenient.

H-36 In *Liske* (Board files 166-2-8153 and 166-2-8405 to 8408) the employee challenged his discharge, the imposition of three ten-day suspensions and an indefinite suspension, all of which arose out of an alleged conflict of interest situation. The employee, an air traffic controller, had a substantial interest in two companies which provided various flying services. After an investigation of the grievor's activities following complaints by another service, the Deputy Minister directed the employee to divest himself of his interests as he had an apparent conflict of interest. The grievor unsuccessfully tried to have this ruling reversed and to demonstrate to the employer that he had divested himself of his interests. In dismissing the grievances, the adjudicator held that in applying the Conflict of Interest Guidelines, what is important is whether from an objective perspective the employee could have been perceived, notwithstanding lack of proof of actual gain, to have impaired his objectivity. The Deputy Minister was not required to hold a "judicial inquiry" into the issue but was obliged to make an informed decision on the basis of sound and compelling evidence. The employer was correct in finding a conflict of interest and was justified in the disciplinary action it took, since the employee's efforts to divest were in fact a sham.

H-37 The effect of a strike on a period of suspension was the subject of argument in *Dussault* (Board file 166-2-8510). The employee, a postal clerk, was given a 20-day suspension for misconduct and for producing an insufficient amount of work. The dates for the suspension given by the employer were from October 10, 1978 to November 6, 1978. From October 13 to 16, there was a legal strike by employees in the bargaining unit of which the grievor was a member, and they continued to strike illegally from October 17 to 25. The grievor did not work during this period. On his return to work, the grievor was advised by the employer that, due to the strike, ten days of the suspension had not been served, and that he was suspended from November 20 to November 30. The adjudicator, on reviewing the evidence and the employee's work record, found that a 20-day suspension was warranted. He noted that the grievor did not show that unionized employees worked regularly throughout the strike period, and did not state he would have worked if not suspended. Therefore, the reason he did not work from October 13 to 25 was because he was on strike and not because he was serving a suspension. In addition, nothing in the collective agreement limited the discretion of the employer to choose the days of a suspension, provided of course, that it does not

abuse this discretion or act arbitrarily or unfairly. As a result, the grievance was dismissed. An application by the aggrieved employee to the Federal Court of Appeal under section 28 of the Federal Court Act to review and set aside the decision of the adjudicator was dismissed.

H-38 The employee, a postal worker, received a four-day suspension for being 40 minutes late following a lunch break. He was subsequently discharged for abusing a two-hour leave given for the purpose of attending a union meeting when he was found in a pub instead. He grieved both disciplinary actions. The adjudicator, after hearing evidence on both incidents, found that the employee had a valid reason for his lateness but had not communicated it to the employer. Under the circumstances, and taking into account the grievor's record, the four-day suspension was warranted. However, the adjudicator found that many of the incidents on the work record were almost niggardly. He felt the grievor should be reinstated although not at the employer's cost for services not received and not, if possible, at the cost of another employee's job. He held the grievor must be reinstated as soon as there was a vacancy in the work force, or within two months of the decision, whichever came first, without pay from his suspension to his reinstatement: *Campbell* (Board file 166-2-9323).

INTERPRETATION AND APPLICATION OF AGREEMENTS

H-39 Seniority is one of the most important benefits derived from collective bargaining. The language of a collective agreement must therefore be very explicit if it is to be used to deprive an employee of the benefits of seniority. In *Faucher* (Board file 166-2-8789), a fellow employee of the grievor had occupied a managerial position on an acting basis for six and one-half months while the applicable collective agreement provided that any period longer than six months would result in the employee losing the seniority earned in his permanent position. During that period of time, the employee was brought back into the bargaining unit for a single day specifically for the purpose of protecting his seniority. The grievor, whose own seniority was involved, contended that this was contrary to the intent of the collective agreement. The clear language of the applicable clause in the collective agreement was found to prevail over the underlying spirit. The adjudicator found that the employee had served in the acting capacity for two periods, each less than six months, and that the employer had properly credited him with previously accumulated seniority on his return to the bargaining unit.

H-40 Clarity of the language in the collective agreement was also the turning point in *Guénard et al.* (Board file 166-2-8372 to 8375) where a newly concluded collective agreement lessened the required length of service for increased entitlement to vacation leave credits. In that particular instance, the aggrieved employees had completed the shorter length of service prior to the coming into effect of the new collective agreement and were claiming to have been entitled to increased leave credits as of that date. Having in mind that, as a general rule, collective agreement provisions are not to be given a retroactive effect unless there is a specific provision therefor, or unless such effect is necessarily implicit in certain terms of agreement, the adjudicator found the language of the contentious clause to be prospective in intent when read together with the general provisions of the article containing it. There was no suggestion that vacation leave credits could be increased retroactively.

H-41 The collective agreement determines the number of hours to be worked by employees and unless the language of the agreement specifically provides for a guaranteed number of hours of work, it is open to the employer to request employees not to report for work at any given time where circumstances warrant such a decision. In addition, where such notice is given in timely fashion, employees will not be entitled to remuneration for the work missed. In *Zadow et al.* (Board file 166-2-9448), a strike by members of another bargaining unit resulted in a significant reduction in the workload of the aggrieved employees and they were advised not to report for work on a particular day. In that instance, the agreement was silent as to any guaranteed number of hours of work but did provide compensation for those employees who would not have been advised not to report for duty. In the absence of any restrictive language, the employer was thus fully authorized to act as it did and its actions did not constitute lay-off or lock-out.

H-42 In matters involving special leave, most collective agreements now provide that the employer's discretion to grant or deny such benefits will be subjected to the test of reasonableness. While, in matters such as these, each case will turn on its own facts, failure by the employer to follow its own established procedure in considering such requests coupled with its failure to meet with and seek explanation from the employee requesting leave, will weigh heavily on the side of unreasonableness where leave has been denied: *Guérin* (Board file 166-2-8067).

H-43 Where unexpected illness in the family prevents an employee from reporting for work, special leave will have also been unreasonably denied where the evidence shows the employee to have largely complied with the requirements stipulated in the collective agreement and in a letter of agreement between the employer and the bargaining agent. The obligation resting on an employee to obtain assistance that would free him to return to his duties is not one requiring the latter to try absolutely every avenue. Thus, where the type of assistance needed might be provided by private service agencies, it is not required of the employee that he know of or communicate with every such agency. In *Desbecquets* (Board file 166-2-8745) where the employee's spouse was unexpectedly hospitalized and assistance in caring for the grievor's children could not be immediately obtained, the employer's decision to withhold special leave was found unreasonable where the evidence showed the grievor's immediate family members were contacted and the sole service agency known to the employee proved unable to provide assistance at the time required by the aggrieved employee.

H-44 In *Favelle* (Board file 166-2-8915), weather conditions prevented an employee from reporting to work. Special leave was denied for the reason that the employer considered the absence to be directly attributable to the employee's choice to locate his residence outside the city. The employee, through his own inquiries, was aware of the dangerous driving conditions prevailing, leading to the finding that weather rather than the employee's residence location prevented the latter from reporting to work. While the residence location might well be an important factor if there is evidence that it is directly linked to an inordinate number of absences in comparison to other employees, where this is not the case it cannot be said that the reasons for the employee's absence are directly attributable to him. Denial of leave in these circumstances would therefore be unreasonable.

H-45 While a person employed in the Public Service may retain his status as an *employee* throughout a lengthy leave of absence without pay, this was found insufficient to allow the latter to earn pay increments while on such leave where the applicable collective agreement would lack express provisions to that effect. In *Livingston* (Board files 166-2-9252 and 9253), it was determined that, given the silence of the agreement, entitlement to pay increments would be governed by the Public Service Terms and Conditions of Employment Regulations which provide that an employee becomes entitled to a pay increment on the date he completes a period of employment equal to the pay increment period for the position held by him. Thus, a condition precedent to entitlement to a pay increment would be that the person be employed by the employer and not merely an employee. It could not be said that an employee is employed by the federal government while on leave of absence and working for and being paid by another employer. In this particular instance, the employee had been on leave without pay for a number of years during his tenure of office as president of a Public Service employee organization.

H-46 The alleged failure of the employer to curb racial discrimination and harassment and to provide adequate training of a probationary employee as required by the collective agreement was at issue in *Dhillon* (Board file 166-2-9238). The grievor was a probationary employee of East Indian origin who had been rejected during her probationary period on the grounds of below acceptable levels of productivity and accuracy. The evidence supported the grievor's allegations. The racial harassment combined with inadequate training had operated to deprive the grievor of a full and fair opportunity to prove herself. Reinstatement coupled with compensatory damages seemed to be the only just result of the grievance, but previous case law, as in *Goodale*¹ (Board file 166-2-3050) indicated that an adjudicator lacked jurisdiction to reinstate a rejected probationary employee. The adjudicator returned the matter to the parties in the hope they would be able to find a mutually satisfactory remedy. Shortly thereafter the employer reinstated the grievor and subsequently the adjudicator, who had remained seized of the adjudication, was called upon to settle certain differences between the parties in the matter of compensation for lost earnings.

H-47 The concept of overtime and its equitable allocation was considered in a number of cases. In *Lee* (Board file 166-2-8676), the collective agreement provided that the employer would make every reasonable effort to allocate overtime equitably among readily available, qualified personnel. For purposes of efficiency, the employees at the location concerned are allocated to several functional sub-units and the issue arose as to whether overtime should be assigned to persons in another sub-unit only when no employee was available in the sub-unit in which the overtime was required. As the collective agreement did not limit to sub-units the equitable distribution of overtime it could not be said that the employee had any right under the collective agreement to claim overtime as against other employees in the bargaining unit for the sole reason that other employees were assigned to different sub-units.

H-48 In *Bourdeau*, the use of the term "equitable" in two collective agreements, one applicable to supervisory and the other to non-supervisory members of the same occupational group, gave rise to a claim by non-supervisory employees that the method used to allocate overtime work was unduly advantageous to

¹See *Twelfth Annual Report*, paragraph I-36.

supervisory employees. While the two groups of employees were part of the same occupational group, they formed two distinct bargaining units covered by two separate collective agreements. The Public Service Staff Relations Act required that the two bargaining units and the two collective agreements be treated distinctly. Employees under one agreement could not present a grievance against the application of provisions of a collective agreement that did not apply to them.

H-49 Equitable allocation of overtime work may also be dependent on the divisional authority to allow an employee to do such work. In *Latour* (Board file 166-2-8059) an employee from one division had been temporarily loaned to another division of the same department but remained under effective supervision from and was remunerated through the former. It was a qualification of the equitable distribution of overtime under the collective agreement that it be made under reserve of service requirements. As the employee in this case was not part of the service where such work was required and because budgetary constraints prevented his effective supervisor from allowing more overtime work, it could not be said that the equitable allocation requirement had been violated.

H-50 The preferential allocation of overtime clause in a collective agreement was found not to operate where the overtime situation had been artificially created. In *Cholette et al.* (Board file 166-2-4259), the collective agreement provided that regular employees would have precedence over casual employees where the need for overtime resulted from high mail volume. Vandalism coupled with service disruption and low productivity had resulted in a "backlog" of mail, which was to be distinguished from a "high mail volume situation" referred to in the collective agreement. A high mail volume could be found to exist only where the real volume of mail was in excess of the anticipated volume.

H-51 The issue of a remunerated meal period was considered in *Dumas* (Board file 166-2-9422)² where an employee claimed the time spent for a meal break should have been included in the number of hours worked immediately after his regularly scheduled hours of work, so as to benefit from a higher rate of pay. Recognizing the distinction in the applicable collective agreement between "overtime" and "hours worked", the adjudicator was of the opinion that because the agreement specifically provided for an unvariable rate of pay for a meal period, it could not be equated to rest periods, in which no work is performed but which are included in the work period, rest being viewed as an essential accompaniment to work, and being thus paid at the applicable rate of pay for actual work. The meal break, though taken during overtime hours, could not as a result be counted among the "hours worked" at the overtime rate.

H-52 In an age where statutory and collective agreement provisions are becoming increasingly sophisticated and complex, the assistance of union representatives in the workplace has become more and more common and has been an issue raised in many references to adjudication. In *Paradis* (Board file 166-2-9261), the applicable collective agreement provided that employees required to attend meetings where disciplinary decisions concerning them would be taken up by the employer, were *entitled* to have a union representative present. In this case, failure by the employer to offer the employee union assistance was

²A subsequent application by the bargaining agent to the Federal Court of Appeal to review and set aside the decision of the Board was dismissed by the Court after year's end.

alleged to have been in violation of the agreement. The work “entitled” was not construed as requiring the employer to offer union assistance. The initiative to obtain it rested with the employee.

H-53 The right to represent or assist members of the bargaining unit may also be subjected to some constraints or restrictions. In *Vadeboncoeur* (Board file 166-2-8077), the collective agreement provided that in cases where a union steward would deem it necessary to investigate an urgent complaint, he would have to seek his supervisor’s permission to leave his work, indicating the nature of the complaint. This last requirement concerning the nature of the complaint, was all that differentiated the applicable clause from the previous one under which the absence of such a requirement had deprived the employer of any discretion in granting or refusing permission, short of disciplinary action after the fact should there be evidence of abuse. This new requirement enabled the employer to ensure that the complaint to be investigated was urgent. An urgent complaint could be defined as one which would be such as to deprive an employee of a right. Failure to abide by a supervisor’s denial of the request could be justified only in the face of an immediate and pressing necessity or in order to prevent an imminent harm to a fellow employee.

REFERENCES UNDER SECTION 98 OF THE ACT

H-54 Where section 91 of the Act offers individual employees the means to obtain some relief through adjudication, section 98 provides the same opportunity for redress to both parties involved in the collective bargaining process, the employer and the bargaining agent. This avenue of redress is, however, dependent on three conditions being met, namely that the parties have executed a collective agreement or are bound by an arbitral award, that there be an allegation that either party has failed to observe or carry out an obligation arising from the collective agreement or arbitral award and, finally, that the obligation in question be one which may not be the subject of a grievance by an individual grievor.

H-55 Recognition of the right of a bargaining agent to increase the amount of dues to be deducted by the employer without interference from the latter was the basic issue in a complaint against an employer decision to refuse to deduct the increase in dues set by the bargaining agent. In *Canadian Air Traffic Control Association and Treasury Board* (Board file 169-2-357), the bargaining agent complained that the employer failed to deduct increased membership dues in violation of the collective agreement. The employer’s stated reasons for refusing were that the increase in dues were destined to provide the bargaining agent with a contingency fund in the event of need during an upcoming arduous round of bargaining and would be used as financial support for the members in the bargaining unit in the event they should engage in activities prohibited by the Public Service Staff Relations Act, that the union had failed to give the employer sufficient notice and had gone directly to the Government department actually charged with the pay deductions and cheque issuance responsibility. The evidence demonstrated the union’s consistent practice, a fact never questioned by Treasury Board, of by-passing the latter for such purposes, prompting the adjudicator to state that while the failure to advise the employer directly did constitute a technical shortcoming, it ought not to be seen to permit the employer to evade a substantive obligation contained in the collective agreement. In

addition, the adjudicator concluded that the object of the requirement in the collective agreement that the bargaining agent give the employer 60 days notice of any change in the amount of the dues to be deducted was to allow the employer sufficient lead time to make the necessary changes in the processing of employee pay cheques and that such a requirement should not be exploited as a sword but rather should be used as a shield in appropriate circumstances. Further, the fact that the employer had been in a position to implement the request of the bargaining agent within the 60 day period but had subsequently issued an order directing that the increased deductions cease forthwith, amounted to a waiver on the part of the employer of using the 60 day notice requirement as a justification for its failure to implement the request of the bargaining agent. In finding for the bargaining agent the adjudicator equated the employer's role in relation to dues check-off as that of a collection agency and noted that in the absence of any reference defining membership dues in the collective agreement, the question of what constitutes "dues" remained totally a matter for the bargaining agent to determine in accordance with its governing by-laws. Furthermore, the employer had no standing to question the purpose for which the increase in dues would be used.

H-56 The collection of union dues was again the issue in *Canadian Air Traffic Control Association and Treasury Board* (Board file 169-2-348) in which the employer was alleged to have failed to observe an obligation originating in the collective agreement by ceasing to remit to the bargaining agent the monthly membership dues on behalf of an employee who had been temporarily appointed to a position outside the bargaining unit. The employer was of the view that the employee, while in his temporary position, was employed in a confidential capacity which should have warranted his exclusion from the bargaining unit. However, no steps had been taken to exclude the employee in the manner contemplated by the Act and the Regulations. Clearly, the employer cannot accomplish the exclusion of an employee unilaterally in a manner that is indifferent to the obligations imposed by the Public Service Staff Relations Act.

H-57 An article of a collective agreement provided for the use by the union of bulletin boards to be installed by the employer on the work premises, requiring, however, that the material to be posted receive prior employer approval, which could not be unreasonably withheld. In *Canadian Union of Postal Workers and Treasury Board* (Board file 169-2-349), authorization to post a circular prepared by the bargaining agent prior to the onset of negotiations for renewal of an expired collective agreement was denied without reasons by the employer. It was later established that the employer was concerned with language it considered offensive. In light of the wording of the collective agreement, failure by management to communicate to the bargaining agent, at the time the request for posting is made, a reason for its disapproval constituted an unreasonable denial, in violation of the agreement.



SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN ARBITRAL AWARDS

SUBJECT-MATTER OF ARBITRAL AWARDS

I-1 Matters with which an arbitral award may or may not deal are set out in section 70 of the Public Service Staff Relations Act which reads as follows:

70. (1) Subject to this section, an arbitral award may deal with rates of pay, hours of work, leave entitlements, standards of discipline and other terms and conditions of employment directly related thereto.

(2) Subsection 56(2)¹ applies, *mutatis mutandis*, in relation to an arbitral award.

(3) No arbitral award shall deal with the standards, procedures or processes governing the appointment, appraisal, promotion, demotion, transfer, lay-off or release of employees, or with any term or condition of employment of employees that was not a subject of negotiation between the parties during the period before arbitration was requested in respect thereof.

(4) An arbitral award shall deal only with terms and conditions of employment of employees in the bargaining unit in respect of which the request for arbitration was made.

I-2 In the following instances, where proposals were made by bargaining agents and objected to by the employer, the Board sustained the employer's objection in law, and held that the Board did not have jurisdiction under the Act to deal with the proposal:

—A proposal that *biologists who perform work which is equal to that of medical officers shall receive remuneration which is equal to that received by medical officers*. The Board held that the proposal dealt essentially with classification rather than rates of pay. Since classification is a matter exclusively reserved to the employer under section 7 of the Act, the Board lacked jurisdiction to deal with the proposal (*Biological Sciences Award*, Board file 185-2-239). A subsequent application by the bargaining agent to the Federal Court of Appeal to review and set aside the award of the Board was dismissed after year's end.

—A proposal that *provides for employees to attend conferences and conventions and to further their professional development by carrying out a planned program of studies, research or writing*. The Board held that the proposal did not fall within the scope of the term "leave entitlements" in subsection 70(1) and therefore was

¹For the text of subsection 56(2) of the Act see footnote 1 to paragraph J-1 of this Report.

not a matter that could be dealt with in an arbitral award (*ibid*). A subsequent application by the bargaining agent to the Federal Court of Appeal to review and set aside the award of the Board was dismissed after year's end.

I-3 In the following instances, where a proposal was made by a bargaining agent and objected to by the employer, the Board ruled against the objection and accepted jurisdiction to deal with the matter:

—A proposal relating to leave entitlement that provides that an employee is entitled to be reimbursed for “the non-refundable portion of a vacation contract or reservation”² where the employer alters or cancels a period of vacation which it had previously approved in writing. The Board concluded that the proposal was a matter directly related to “leave entitlements” and thus came within the subject-matters set out in subsection 70(1) of the Act (*Economics, Sociology and Statistics Award*, Board file 185-2-233).

—A proposal providing that employees authorized by the employer to proceed on vacation leave with pay would have the opportunity to receive, by way of advance payment, their estimated net salary for the pay days which fall due during the period they are on vacation. The Board was of the opinion that the issue of vacation leave with pay and payment therefor is directly related to the subject-matter of “leave entitlements” and “rates of pay” contained in subsection 70(1) of the Act (*ibid*).

—A proposal that on the request of an employee and with the concurrence of the employer, an employee may have his normal hours of work scheduled for less than the hours normally worked by the employees in the bargaining unit. The Board concluded that the proposal fell squarely within the subject-matter “hours of work” in subsection 70(1) of the Act and accordingly is a matter that may be dealt with in an arbitral award (*ibid*).

—A proposal providing for an increase in the penological factor allowance which reflects the environmental factors to which an employee is exposed in rendering the services required of his position. The Board held that the proposal dealt essentially with a matter that falls within the subject-matter of rates of pay contained in subsection 70(1) of the Act or at least in a matter directly related thereto (*Administrative Services Award*, Board file 185-2-223).

—A proposal that where an employee is required to perform the duties of a higher classification level on an acting basis he shall, after a specified number of days, be paid acting pay for the period he performs such duties as if he had been appointed to the higher level. The Board considered the essence of the proposal to be a rate of pay and as such was a rate of pay or a term or condition of employment directly related thereto as described in subsection 70(1) of the Act (*Commerce Award*, Board file 185-2-218).

—A proposal that would provide severance pay benefits to employees who ceased to be employees by reason of their release pursuant to the provisions of section 31 of the *Public Service Employment Act*. The Board held that severance pay was a form of compensation for work performed and as such was a rate of pay within the meaning of subsection 70(1) of the Act (*Office Equipment Award*,

²As, for example, with a travel agency or transportation company.

Board file 185-2-221). A subsequent application by the employer to the Federal Court of Appeal to review and set aside the award of the Board was dismissed.

—A proposal that the employer shall provide a pay differential to employees in recognition of the additional language skills required of them in the performance of their duties. The Board concluded that the proposal fell within its authority under subsection 70(1) of the Act to deal with rates of pay (*ibid*). A subsequent application by the employer to the Federal Court of Appeal to review and set aside the award of the Board was dismissed.

I-4 Where during negotiations the employer merely mentioned and discussed certain problems but made no proposal to which the bargaining agent could respond until the arbitration hearing, the bargaining agent submitted that the Board had no jurisdiction to deal with the proposal because it had not been a subject of negotiations prior to the request for arbitration. The Board found that there could be no negotiation in good faith without disclosure of a proposal for consideration and response by the other party. While a party may vary the position it adopted during negotiation when it submits a matter for arbitration, the provisions of subsection 70(3) of the Act require that some specific proposal with respect to the matter must have been made during negotiations to make it a matter that was a subject of negotiation between the parties during the period before arbitration was requested in respect thereof. The Board agreed that subsection 70(3) prohibited it from dealing with the proposal (*Engineering and Land Survey Award*, Board file 185-2-227).

I-5 In a dispute referred to arbitration the parties had agreed that two of the matters referred to arbitration would have expiry dates which were different from each other. The Board, while anxious to give effect to the agreement of the parties, concluded that it was prevented from doing so by subsection 73(1) which, in the rendering of an arbitral award imposes a duty on the Board to "... determine and specify therein the term for which the arbitral award is to be operative...". The language of the subsection contemplates only one expiry date for all of the issues dealt with in an arbitral award (*National Film Board Award*, Board file 185-8-230).

I-6 In a proposal relating to hours of work the bargaining agent proposed that the normal weekly hours be reduced from 37½ to 35 and that the normal daily hours be reduced from 7½ to 7. In declining to include the proposal in its award the Board referred to its comments in several recent arbitral awards, which dealt with a similar proposal, to the effect that while some of the evidence submitted indicated a trend in the private sector to a work week of less than 37½ hours, the Board may nevertheless be reluctant to award a reduction in hours without evidence to show that such reduction would not adversely affect the work of other related or interdependant occupational groups. The Board was of the view that the parties themselves are in the best position to jointly identify all the implications in order that the issue may be dealt with in a realistic and practical manner. To this end the Board suggested that the parties utilize the facilities of the National Joint Council and the Pay Research Bureau (*Economics, Sociology and Statistics Award*, Board file 185-2-233).

SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN TERMS OF REFERENCE TO CONCILIATION BOARDS

GENERAL

J-1 Section 83 of the Public Service Staff Relations Act provides that, upon the establishment of a conciliation board, the Chairman of the Public Service Staff Relations Board shall deliver to the conciliation board a statement setting forth the matters on which the board shall report its findings and recommendations to the Chairman. The statement's purpose is to assist the conciliation board in discharging its responsibilities under the Act and implies no judgment on the part of the Chairman of the merits of either party's proposals. Section 86 of the Act imposes limitations on the matters on which a conciliation board is entitled to make recommendations. Subsection 86(2) provides that subsection 56(2)¹ applies in relation to a recommendation in a report of a conciliation board. Subsection 86(3) provides that no report of a conciliation board shall contain any recommendation concerning the standards, procedures or processes governing the appointment, appraisal, promotion, demotion, transfer, lay-off or release of employees. In preparing the terms of reference of a conciliation board, where there is objection by one or other of the parties to certain matters being referred, the Chairman determines whether an item is referable under the Act.² In 1979 a bargaining agent challenged, in the Federal Court, the authority of the Chairman to decline to refer certain matters to a conciliation board. In a judgment dated February 29, 1980,³ Mr. Justice Dubé of the Trial Division upheld the practice followed by the Chairman, stating that he possessed a degree of discretionary power to amend the statement of matters referred by the parties by deleting those

¹Subsection 56(2) reads as follows:

(2) No collective agreement shall provide, directly or indirectly, for the alteration or elimination of any existing term or condition of employment or the establishment of any new term or condition of employment

(a) the alteration or elimination of which or the establishment of which, as the case may be, would require or have the effect of requiring the enactment or amendment of any legislation by Parliament, except for the purpose of appropriating moneys required for its implementation, or

(b) that has been or may be, as the case may be, established pursuant to any Act specified in Schedule III.

(Schedule III refers to the Government Employees Compensation Act, the Government Vessels Discipline Act, the Public Service Employment Act, the Public Service Superannuation Act.)

²See *Fourth Annual Report*, paragraph 94 and footnote 3.

³*Canadian Union of Postal Workers v. J.H. Brown et al.*, [1980] 2 F.C. 435.

which in his opinion were contrary to the provisions of the Act. An appeal from this judgment to the Court of Appeal was pending at year's end.

ISSUES WITHIN THE SCOPE OF BARGAINING

J-2 The following proposals made by the bargaining agent and objected to by the employer were held to be within the scope of bargaining provisions of the Act.

—*A proposal that, where a grievance has been referred to adjudication by the union, management shall pay all the expenses of the adjudicator hearing the case.* Section 97 of the Act gives the Board the right to hold a bargaining agent liable for a part of the costs of an adjudication in such proportion as the Board deems appropriate. The section does not preclude the parties from coming to an agreement on the sharing or allotting of costs in a different way. The proposal was therefore referable to a conciliation board. (*Letter Carriers' Union of Canada Terms of Reference*, Conciliation Board file 190-2-94.)

—*A proposal that, where management fails to try and cover an assignment the regular employee who covers it in the following shift shall be paid double time plus his regular hourly pay for that day.* As the purpose of the clause was to set a rate of pay for an employee who covers an assignment that was not manned on the preceding shift, a circumstance that would result in an increased load for the said employee, it was referred to the conciliation board (*ibid*).

—*A proposal that, during the life of the collective agreement, if the Post Office Department is converted to a crown corporation under Bill C-42, all articles of the contract, that were restricted by the Public Service Staff Relations Act and other statutes of the law, will be re-opened for negotiations, and a proposal that the parties agree to re-open an article on the grievance procedure to allow for negotiations on a proper grievance procedure that will accommodate the Canada Labour Code.* These proposals call for a re-opening of the collective agreement as is contemplated by subsection 57(3) of the Act. Since there is nothing in their substance that would be non-referable to a conciliation board by virtue of subsections 56(2) or 86(3) of the Act, nor is there anything that would interfere with the authority of the employer preserved by section 7, they were included in the terms of reference (*ibid*).

—*A proposal that the employer dismantle and remove closed circuit television cameras used to watch employees in the work area.* Counsel for the employer submitted that any interference with the right to install such cameras would infringe on its authority to determine the organization of the Public Service and its responsibility to provide for the safe passage of the mail. The proposal was found not to interfere with the authority of the employer preserved under section 7 and was included in the terms of reference. (*Canadian Union of Postal Workers Terms of Reference*, Conciliation Board file 190-2-95.)

—*A proposal that on the failure of the employer to renew a specified period appointment when an employee has completed more than one year of continuous employment and ceases to be employed due to failure to renew the appointment because of lack of work or discontinuance of a function, then the employee shall be deemed to be laid off within the meaning of the relevant article for purposes of*

severance pay. The substantive purpose of the proposal was severance pay. It did not interfere with the right of the employer to appoint an employee for a specified period when his term has come to an end nor did it relate to lay-off as defined in section 2 of the Public Service Employment Act. Moreover, it did not have any effect on provisions of section 25 of the Public Service Employment Act which provides that an employee who is appointed for a specified period ceases to be an employee at the expiration of that period. The proposal was referred to the conciliation board (*Data Processing Group Terms of Reference*, Conciliation Board file 190-2-88).

—*A proposal that all employees occupying positions designated as bilingual shall be entitled to receive a differential of \$800 per annum if the bilingual bonus being paid pursuant to TB/PSC Circular 1977-46 ceases prior to the expiry of the collective agreement.* It was argued that a bilingual bonus would fall within paragraph 7(1)(e) of the Financial Administration Act which paragraph gives Treasury Board authority to provide for awards to persons employed in the Public Service. The proposal was referred to the conciliation board. Matters within the competence of the employer under section 7 of the Financial Administration Act are within the scope of bargaining unless they have been excluded by legislation. The subject matter of this proposal was not excluded by section 7 of the Act nor did it run contrary to subsection 56(2) of the Act (*ibid*).

ISSUES NOT WITHIN THE SCOPE OF BARGAINING

J-3 The following proposals made by the bargaining agent and objected to by the employer were held not to be within the scope of bargaining provisions of the Act.

—*A proposal that where an employee has been granted injury-on-duty leave as approved by the Workmen's Compensation Board, he shall remain on such leave until he is able to perform his regular duties or duties of a rehabilitation position, and he will not be subject to release under section 31 of the Public Service Employment Act.* Section 31 gives authority to a deputy head to recommend the release of an employee where the employee is, in the opinion of the deputy head, incompetent in, or incapable of, performing the duties of his position. The proposed article contravened subsection 56(2) of the Public Service Staff Relations Act and fell within the ambit of subsection 86(3) of said Act. It was not referred to the conciliation board (*Letter Carriers' Union of Canada Terms of Reference*, Conciliation Board file 190-2-94).

—*A proposal that would change the title of an article to read "Discipline, Suspension, Discharge and Release".* The inclusion of any provisions concerning the standards or procedures governing the release of employees, whether by a specific clause or by incorporation by the use of the term in a title, would be prohibited by subsection 86(3) of the Act. The addition to the title was therefore not included in the terms of reference (*Canadian Union of Postal Workers Terms of Reference*, Conciliation Board file 190-2-95).

—*A proposal that there shall be no contracting out of work normally performed by members of the bargaining unit.* The apparent inconsistency in disposing of this subject matter in the past due to differences in the wording of the proposals was noted. However, the proposal as it was here worded restricted the employer's

unilateral right under section 7 of the Act to determine the organization of the Public Service. The proposal was therefore not included in the terms of reference. (*Data Processing Group Terms of Reference*, Conciliation Board file 190-2-88.)

—*A proposal that an employee be given the opportunity to read and sign his annual formal assessment form and a proposal that the employer's representative who assesses an employee's performance must have observed the employee's performance for at least one-half of the period of evaluation.* While the first proposal was referred to a conciliation board as it provided simply that such information should be given to the employee, the latter was not so referred. It was essentially procedural and fell within the phrase "standards, procedures or processes governing ... appraisal ..." in subsection 86(3) (*ibid*).

—*A proposal that in the event of strikes or walkouts by other bargaining units the members of a bargaining unit will not take similar action on the ground of sympathy, and that the employer does not expect the members of the bargaining unit to cross a picket line.* The substance of this proposal is that employees of the bargaining unit would be entitled to refuse to cross a picket line set up by other bargaining units. However, if employees refused to cross a picket line in concert or in accordance with a common understanding the refusal would constitute a strike within the definition of that term in section 2 of the Act and would be contrary to paragraph 101(2)(a) and subsection 56(2) of the Act (*ibid*).

—*A proposal that the normal provisions of the collective agreement shall apply to each employee who does not cross a picket line unless the bargaining agent has failed to inform the employer that the picket line exists.* Since this proposal seems to imply that employees who do not cross picket lines would continue to receive their usual pay and since section 27 of the Financial Administration Act provides that "no payment shall be made for the performance of work ... unless the deputy of the appropriate Minister certifies that the work has been performed ..." and paragraph 7(1)(d) of the same Act refers to pay "for services rendered", it was not referred to the conciliation board (*ibid*).

—*A proposal that in the event of a strike by the members of any other bargaining unit employed by the employer, or with any other employer with whom the employer does business, the employees of the bargaining unit will not be asked to perform any duties the striking employees ordinarily perform.* This proposal would interfere with the employer's right to assign duties, preserved by section 7 of the Act and therefor was not referred to a conciliation board (*ibid*).

CERTAIN ISSUES REFERRED TO CONCILIATION BOARDS SUBJECT TO CAVEATS

J-4 Under subsection 84(1) of the Public Service Staff Relations Act, the primary responsibility of a conciliation board is to endeavour to bring about agreement between the parties in relation to the matters set forth in the statement of the terms of reference. In a number of previous cases, it has been concluded that the conciliation board ought not to be barred in its endeavours from discussing with the parties any issue that may enable the members of the board to attempt to work out an accommodation between them. With respect to matters that are not referable to a conciliation board but which are of serious concern to

the parties, the practice has frequently been followed of referring such matters to the conciliation board so that it would have the opportunity of discussing the issue with the parties. The reasoning behind the practice is that, should the conciliation board be unsuccessful in assisting the parties in reaching an agreement, the discussion will at least provide the parties with a better understanding of each other's position on the issue. Where such a matter is referred, it is referred subject to a *caveat* or caution to the effect that should the conciliation board make any recommendation thereon it must be so worded as to make it clear that the recommendation is not intended to be included in a collective agreement, or perhaps, that no recommendation should be included in the report.

J-5 The matter of technological change, which has many aspects that are not referable to a conciliation board, is one that has been of great concern to employees and bargaining agents over the past few years. Proposals for articles relating to technological change have been referred to conciliation boards over several years, subject to a *caveat* such as described in the preceding paragraph, and on the understanding that the conciliation board would devote some time to seeking a formula, apart from the terms of the collective agreement, that would meet the needs of the parties. During the year under review it was proposed that no employee will lose his employment solely as a result of technological change. Both the employer and the bargaining agent agreed that this proposal, which deals basically with lay-off, could not be referred to conciliation by virtue of the prohibition contained in subsection 86(3) of the Act concerning lay-off. Moreover, it would contravene subsection 56(2) of the Act since it would interfere with the provisions of section 29 of the Public Service Employment Act. The proposal was referred to a conciliation board for discussion with the *caveat* that a resolution of the issue might be included in the conciliation board report but was not to be included in a collective agreement (*Data Processing Group Terms of Reference*, Conciliation Board file 190-2-88).

J-6 It has also been established in previous cases that a conciliation board may make recommendations concerning matters which fall within section 7 of the Act provided that the recommendations do not touch matters specified in subsections 56(2) and 86(3), and that they are so worded as to make it abundantly clear that they do not call for the inclusion in the collective agreement itself of anything relating to residual matters under section 7.⁴

J-7 The following proposals were found referable to a conciliation board, although they could not be included in a collective agreement:

—A proposal that the practice will continue with respect to the determination of the number of employees who may be on vacation leave and that the determination is to be made by allocating one vacation relief employee for every twelve regular employees in an office. The employer objected that the formula of one relief employee for every twelve regular employees was intended as a guide; it could not be a mandatory provision without interfering with the employer's rights under section 7 of the Act and section 7 of the Financial Administration Act. However, in view of the longstanding practice of the parties concerning this

⁴For a fuller explanation, see *Fourth Annual Report*, paragraph 101.

matter it was referred to a conciliation board subject to the caveat described in paragraph J-6 (*Letter Carriers' Union of Canada Terms of Reference*, Conciliation Board file 190-2-94).

—A proposal that the employer shall designate the methods of transportation to be used, and that an employee shall not be required to ride in an unsafe vehicle or in that portion of a vehicle which is not equipped to carry passengers, but an employee who is on a thirty-minute bus schedule will be required to ride the bus. Such a provision in mandatory language is contrary to section 7 and is not referable. It could be included in a collective agreement if the effect of the language used is that the provision is discretionary rather than mandatory. It was therefore referred to a conciliation board in the hope that discussion could lead to an agreement (*ibid*).

—A proposal that the starting times for all walks and routes may vary, but the starting times must be the same for all walks and routes of the same type. The same remarks were made with regard to this proposal as in the case of the preceding proposal. It was referred to a conciliation board subject to the caveat described in paragraph J-6 (*ibid*).

—A proposal that certain part-time employees be used to meet only part-time requirements and to continue the current practice of having such employees perform week-end duties, and a definition of part-time employees in this context. While this proposal deals with a matter that is related to the organization of the Public Service and is within the authority of the employer under section 7 of the Act, the practice was a longstanding one. It was referred to a conciliation board subject to the caveat described in paragraph J-6 (*ibid*).

—A proposal that the duties of the bargaining unit shall not be contracted out. This proposal was referred to a conciliation board subject to the caveat described in paragraph J-6. It was felt that the parties should have the opportunity to discuss the issue with the conciliation board in order to facilitate an agreement, for if the effect of the provision was not mandatory, the clause would not be contrary to section 7 of the Act and could be included in the collective agreement (*ibid*).

—A proposal for the training and appointment of mail service couriers. In view of the evidence of former agreements between the parties, the present practice in staffing and the Order in Council, P.C. 1980-2009, which approved the exclusion by the Public Service Commission of certain mail service couriers from the operation of sections 10 and 21 of the Public Service Employment Act, the clause was referred to a conciliation board subject to the caveat described in paragraph J-6 (*ibid*).

—A proposal that where there is a need for extra hours of work the work will be offered first to regular employees available to perform additional hours and/or overtime, and that casual employees will be used only where such action is not sufficient. The proposal was referred to a conciliation board subject to the caveat described in paragraph J-6 (*Canadian Union of Postal Workers Terms of Reference*, Conciliation Board file 190-2-95).

—A proposal that the employer agrees to have in the work force a sufficient number of regular employees to cover the rate of normal absences due to illness,

special leave, vacation leave and leave without pay, and that absent employees shall be replaced by regular employees assigned to relief duties. The proposal was referred to a conciliation board subject to the caveat described in paragraph J-6 (*ibid*).

—*A proposal that the employer recognizes that evening and night work shall be confined to what is strictly necessary and agrees to periodically revise operational systems in order to reduce as much as possible the number of employees working on night and evening shifts.* The proposal was referred subject to the caveat described in paragraph J-6 (*ibid*).

—*A proposal that left-handed employees will be treated with equality and will not be subject to discipline when it is shown that the employer's operational methods, training programs and equipment are not equal for all employees.* In view of the fact that the language of the clause seemed to suggest the necessity of modifying existing equipment, which would infringe on the employer's authority under section 7 of the Act, it was referred subject to the caveat described in paragraph J-6 (*ibid*).

COURT DECISIONS OF INTEREST

K-1 The employer applied to the Federal Court of Appeal under section 28 of the Federal Court Act to set aside a decision of the Board in which it had asserted its jurisdiction under section 18 of the Public Service Staff Relations Act. The employer had identified an employee as being within the provisions of paragraph (a) of the definition of "person employed in a managerial or confidential capacity" in section 2 of the Act, and had thereupon treated the employee as being excluded from his bargaining unit. The bargaining agent did not agree with the identification made by the employer and had applied to the Board, requesting that it use the powers available to it under section 18 to determine whether or not the employee concerned was a "person employed in a managerial or confidential capacity" in accordance with the provision of paragraph (a). Before the Federal Court of Appeal, the employer challenged the Board's decision to assert its jurisdiction in this matter on two grounds. The first concerned a distinction recognized by the Board in its jurisprudence between paragraphs (a) and (b) of the definition in section 2 and the remaining paragraphs (c) to (g). As procedure is provided for the Board to determine an employee's status should the bargaining agent object to the exclusion of an employee under paragraphs (c) to (g), the employer submitted that since the procedure for determination by the Board is restricted to paragraphs (c) to (g), it is to be inferred that the Board has no power to look into the designation of persons under paragraphs (a) and (b). The second ground put forward by the employer was that the Board did not have the authority to make the decision about its jurisdiction because such a decision was purely declaratory. As such, it was beyond the Board's authority to make under section 18, following an earlier decision of the Federal Court of Appeal in *Public Service Alliance of Canada v. Public Service Staff Relations Board*, [1979] 2 F.C. 599.

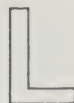
K-2 The Federal Court of Appeal upheld the Board's decision concerning its jurisdiction. The Court stated that although specific powers and procedures are provided in paragraphs (c) to (g) for designation, this did not exclude from the Board the power to make necessary determinations with respect to paragraphs (a) and (b). To hold otherwise would have the effect of deciding that the employer would have the right to determine the issue unilaterally simply by claiming that a particular employee came within paragraph (a) or (b). It could not have been the intention of Parliament in conferring on the Board the wide powers set out in section 18 to so restrict the Board in its operations. In order to secure the objects of the Act, the Court was of the view that it was reasonably necessary for the Board to be clothed with the power to determine who is and who is not to be included in the exclusions from the definition of "employee" specified in paragraphs (a) and (b) of the definition of "person employed in a managerial or confidential capacity".

K-3 Insofar as the second ground was concerned, the Court stated that the jurisdictional decision made by the Board was not purely declaratory, and that the

case of *Public Service Alliance of Canada v. Public Service Staff Relations Board* (supra), was distinguishable from the case before the Court. The decision was a jurisdictional decision and was necessary as a preliminary essential to a determination of the issue before the Board. The decision was necessary for the proper carrying on of the Board's duties and the decision carried with it very definite consequences for the individual concerned. Thus, the jurisdictional decision made by the Board was not a purely declaratory one, nor was it made in a vacuum (*Her Majesty the Queen v. The Professional Institute of the Public Service of Canada*, [1980] 2 F.C. 295).

K-4 An employee was suspended from his duties while an investigation into his part in a conspiracy to defraud the employer was carried out. After the investigation confirmed the suspicions of the employer, the employee was dismissed. He grieved both the suspension and the dismissal, and the adjudicator substituted a one-year suspension for the dismissal. A few months later, the employee was found guilty of conspiring to defraud the employer and was sentenced to two years' imprisonment. He appealed his conviction, and the employer placed him on indefinite suspension pending the outcome. The employee submitted a second grievance against the suspension. The adjudicator allowed the grievance, applying the principle of *res judicata* (a thing judicially acted upon or decided). On an application by the employer under section 28 of the Federal Court Act to have the decision set aside, the Court upheld the decision of the adjudicator. The Court stated that the grievor had already been penalized for defrauding the employer, and the adjudicator had properly held that a new penalty could not be imposed for an offence already expiated by him (*Her Majesty the Queen v. Turgeon*, [1980] 2 F.C. 500).

K-5 An application was made to the Federal Court of Appeal under section 28 of the Federal Court Act by an employee to set aside a decision of an adjudicator. The employee had been discharged by the employer for insubordination, threats, and assaulting a supervisor. In dismissing the employee's grievance, the adjudicator had made decisions about the admissibility of certain evidence. The parties to the grievance had agreed to include in the record evidence which had been presented at an earlier grievance and which had been ruled inadmissible at that time by the same adjudicator. He refused to admit this evidence on the basis that, having been found inadmissible in the earlier case, the evidence was still inadmissible at the second. He was also asked to admit evidence concerning acts of the grievor prior to and subsequent to the time period to which the disciplinary notices in the case referred. After considering relevant case law and the circumstances of the case, the adjudicator admitted evidence pertaining to acts committed by the grievor prior to and subsequent to the significant time period. The Federal Court of Appeal set aside the decision and referred the case back to the adjudicator. The Court stated that the adjudicator should have taken into consideration the evidence the parties had agreed to include in the record. The fact that it may have been irrelevant in the first case did not make it inadmissible here. With regard to prior and subsequent acts of the grievor, the Court was of the opinion that the adjudicator could not take into account acts of the grievor carried out subsequent to his dismissal. However, he had not erred in considering acts of the grievor carried out before the day on which he committed the acts leading to his dismissal (*Pierre Savard v. Public Service Staff Relations Board*, Court File No: A-345-80, unreported).



PAY RESEARCH BUREAU

INTRODUCTION

L-1 The primary mission of the Pay Research Bureau is to provide compensation data for a wide variety of classes in all occupational categories, including the executive and management group in the Public Service. The information is obtained through surveys on rates of pay, employee benefits and conditions of employment which are undertaken primarily in the private sector, although the Bureau also surveys provincial and municipal governments and other public organizations such as crown corporations.

L-2 The main users of Bureau data are the certified bargaining agents and employers under the Public Service Staff Relations Act. Officials and representatives of these organizations use the information in the collective bargaining process. Conciliators and mediators of the Public Service Staff Relations Board also have access to the Bureau research and compensation findings. As survey participants, close to 1,000 private sector establishments and governments across Canada receive Bureau reports.

L-3 To meet a growing demand for its survey reports from organizations which are not participants, the Bureau has adopted the policy of making available as widely as practicable, special presentations of data acquired in various surveys. In this way executives and compensation specialists in a wide range of organizations, including industrial firms, universities and outside unions, are being given access to useful statistical information derived from major Bureau surveys. A study of all activities and operations of the Bureau was completed during the year to ensure that all projects undertaken reflect appropriate priorities identified by those the Bureau serves. The results of this study formed a basis for reduction, modification or elimination of some projects and provided an opportunity to reallocate resources to projects of high priority. This approach continues to form the basis for the planning, control and evaluation of all Pay Research Bureau programs. The Bureau has also developed a comprehensive compensation research development program which includes formal training, seminars and self-directed training packages for use by individuals, to maintain and develop the professionalism of the officers and managers engaged in compensation research.

L-4 In order to improve its capacity to respond to requirements of members of the Advisory Committee on Pay Research and to maintain the quality and timeliness of publication of reports and productivity, the Bureau has undertaken significant modifications to its report publication systems. The Bureau successfully negotiated a contract with a new supplier for its computer services which

resulted in cost-benefit improvements for data processing. The acquisition of a word processing system interconnected with the computer system has improved the capacity to issue reports simultaneously in both official languages. The completion of development of an integrated computer rates-of-pay system has enhanced the quality control, editing and analysis of data, at the same time improving the productivity and effectiveness of officers engaged in compensation research.

THE SURVEY PROGRAM

L-5 The Bureau's survey program comprises mainly field surveys of its own, but includes also the collection of data by mail and telephone and the processing of selected data already obtained by other agencies in the Public Service. During the year the Bureau surveyed more than 750 organizations across Canada, several of them for three or four studies. Approximately 700 interviews were conducted in the course of the various field surveys. Rates of pay were obtained for 75 occupational classes or groups representing approximately 335 levels or grades. Reports issued during the year resulted from some survey work done in the previous year and some surveys completed within 1980-81. An outline of the scope of the reports issued begins at paragraph L-26.

L-6 Most rates of pay data are obtained through an automatic input system referred to as the Automated Pay Survey Program. This program, initiated ten years ago for ten classes under the name of AUTOCODS, now covers more than 30 classes. The program combines the advantages of the traditional approach of job matching during personal visits with the flexibility of a data bank information system. Following the matching of jobs in its organization, each survey participant updates its data on file in the Bureau once or twice a year when changes are effected in their salary scales and actual rates of pay. Two major reports are issued twice a year, the AUTOCODS-I report comprising the ten original classes of the system and AUTOCODS-II comprising eight other classes which were published for the first time in August 1980. Single reports for the other classes in the program are issued once a year, either in March or in August.

L-7 During the year the Bureau carried out a study of Salary Administration in Canadian Industry. This survey of 34 major participants in Pay Research Bureau surveys collected extensive information on wage and salary administration policies and practices. All of the information has been stored in a data bank system. The Bureau intends to maintain current information in the data bank with biennial surveys in this subject area.

L-8 The biennial field survey covering thirteen health and related classes was undertaken and the reports were published in the third quarter of the year.

L-9 In addition to regular reports, parties to bargaining in the Public Service and survey participants have access to special computer tabulations from the data bank. Such tabulations are tailored to individual user requirements and allow the Bureau to respond quickly to the changing demands of collective bargaining in the federal Public Service. More than 100 of such tabulations were provided during the year. The Bureau conducted its regular biennial survey of Benefits and Working Conditions with an effective date of January 1, 1980. Four main reports

were published. Two covered the incidence and characteristics in both the industrial and the provincial and municipal government sectors and the other two provided information related to expenditures for the same three sectors. In addition, a "Highlights" report was published to make available the salient features of the survey findings to a wider readership. Developmental work is being undertaken to put a modified reporting system in place for the 1982 survey which will lessen the effort required of our survey respondents and reduce report preparation time and costs.

L-10 The Bureau initiated a study of Employee Compensation at Northern or Isolated Locations at the request of the National Joint Council. This new survey collected information from approximately 80 organizations. This was an exploratory or pilot study and will serve as the basis to conduct a further investigation into this type of employee compensation on a triennial basis. A report on the findings of this survey is expected to be released in the course of the summer of 1981.

L-11 Field surveys were also conducted to obtain rates of pay and benefits and working conditions information from eight provincial and municipal police forces in order to meet the requirement of the Treasury Board and the Royal Canadian Mounted Police. Concurrently, the Bureau undertook a survey of benefits and working conditions for university teachers using a sample of twenty-two universities representative of the various geographic regions. At year end, the Bureau was in the process of updating its report on remuneration of elected officials in the provinces, territories and a sample of eight municipal governments. In each instance these survey activities were related to selected federal Public Service classes beyond the scope of collective bargaining where the need for data was clearly identified. Telephone surveys were again conducted to enable publication of reports on anticipated and actual recruiting rates for university and community college graduates.

L-12 The Bureau also surveyed two classes totally excluded from the collective bargaining process, namely executives and personnel administrators. These surveys are conducted annually and the resulting reports are used by the Treasury Board, and, in the case of the report on executive compensation, by the Privy Council Office and the Advisory Group on Executive Compensation as well. During the year the Bureau published a report on the methodology employed in compiling its report on the aggregate of compensation for personnel administrators which was based on the 1979 survey for that class. During the year, work commenced on the development of a new methodology for the survey of executive and senior management compensation in order to more closely parallel a new classification system developed by the Treasury Board for executives in the Public Service.

L-13 To meet the needs of executives in the various sectors in the Canadian economy the Bureau issued, for the first time, a summary report "Compensation in Canadian Industry" which made available in a succinct format the significant findings on rates of pay for a number of widely recognized classes and salient information on benefits and working conditions.

L-14 For a number of classes the Bureau obtained basic rate information already collected by other government agencies and processed it to meet Public Service needs. One such source is the Department of Labour's Wage Rate Survey

with data on 153 jobs. Similarly, with the written consent of selected universities, data provided to Statistics Canada on salaries paid to university teachers are made available to the Bureau.

RESEARCH ACTIVITIES

L-15 An important part of the research work of the Pay Research Bureau is made up of the regularly updated Manual of Analysis of Federal Public Service Collective Agreements. The Manual refers to every clause of every collective agreement under the Public Service Staff Relations Act, specifying in each case the bargaining unit to which each provision applies. Many of the provisions are analysed in detail with emphasis on differences in wording and content between agreement clauses. In addition to the manual, an annual report entitled *Analysis of Federal Public Service Collective Agreements, January, 1980* was published during the course of the year summarizing the frequency of occurrence of a number of major provisions in federal Public Service agreements. A number of special tabulations were also prepared on the contents of federal Public Service collective agreements in response to special requests received from both within and outside the federal Public Service.

L-16 In May of 1980, a senior officer of the Research Branch presented a paper in the context of a seminar on various aspects of collective bargaining costing, at the meeting of the Eastern Economic Association held in Montreal. In November of 1980, he made a presentation on "Career Challenges in Labour Relations in the 80's" at the University of Ottawa's Faculty of Administration. A substantial amount of time continued to be spent at the invitation of labour relations groups, on specific aspects of the Bureau's research program.

L-17 The "Index of Collective Agreement Cases Referred to Adjudication under the Public Service Staff Relations Act", a report in loose-leaf format, was updated once in the course of the year. An index of arbitration issues from 1975 to the present was developed for reference by the parties.

L-18 Total separations from the Public Service occupational groups as a percentage of employees on strength were made available to the Bureau by the employer. A second such report was prepared and released to the parties covering the year 1980.

L-19 The Bureau's quarterly publication entitled "Collective Bargaining Information on the Public Service of Canada" continued to be released during the year. The publication includes information on the weighted average increases that have been granted to various groups, status of negotiations and arbitration and conciliation board hearings in the federal Public Service. Bargaining unit data such as effective and expiry dates of collective agreements and selected economic and labour statistics are also regularly included in the publication. Information on changes from previous collective agreements following settlements continued to be presented in the form of settlement summaries. During the year, 50 of these were prepared.

L-20 As well as being a survey agency the Bureau serves as a central reference point for those seeking certain types of information on the Public Service. It responds to queries and surveys from governments and private organizations

concerning classification, pay and benefits in the Public Service of Canada. More than 3,000 such requests were handled during the year.

CONSULTATIVE PROCESS

L-21 In developing programs to serve the collective bargaining process, the Bureau places much importance on advice drawn from an Advisory Committee on Pay Research, comprised of representatives of employers and bargaining agents under the Act and chaired by the Chairman of the Public Service Staff Relations Board. Formal consultation about the Bureau's program takes place regularly in the Advisory Committee, supplemented by frequent consultation to discuss in depth the planning and scope of particular surveys and projects and to maintain awareness of the special requirements of individual member organizations. The Bureau also attaches great importance to the views of survey participants and makes contact with them wherever possible either individually or in meetings of personnel and compensation groups where they are represented.

L-22 During the year, the Research Branch of the Bureau continued the practice of distributing payroll data received from Treasury Board to the bargaining agents. Copies of the data were made by the Bureau for 44 occupational groups and distributed to the bargaining agents involved.

COOPERATIVE ARRANGEMENTS

L-23 In its survey activities, the Bureau is sensitive to the workload it places on survey respondents and makes every effort to minimize duplication of effort. As outlined earlier, the Bureau makes use of data collected by other federal government agencies including Labour Canada and Statistics Canada. Similarly, the Bureau coordinates its efforts with provincial government agencies in areas of common interest. Two provinces have availed themselves of the Bureau's AUTOCODS programs and, with the agreement of the survey participants concerned, receive survey input on tape.

L-24 To fulfil its primary mission of providing Public Service agencies with quality compensation data the Bureau seeks to stay in close touch with compensation specialists in both the private and public sectors. Accordingly, in the past year the Bureau played an active role in the research activities of the Compensation Research Centre of the Conference Board in Canada, in the Montreal and Toronto Compensation Groups, the Ottawa and Toronto Personnel Associations, and on special committees and task forces within the federal government.

SUMMARY OF REPORTS ISSUED BY THE PAY RESEARCH BUREAU, APRIL 1, 1980 TO MARCH 31, 1981

L-25 During the year the Bureau issued 163 reports, of which 26 related to the federal Public Service and 137 to employment outside the Service. Bureau reports are classified as "Restricted" (not for publication or redistribution) intended for the use of compensation specialists and researchers, or as "In Confidence" (not

to be published, and for use in recipient organizations by only those officials concerned with salary and wage administration) reserved for federal Public Service users and survey participants. All bureau reports are simultaneously issued in the two official languages and the totals given in the following summary include both versions.

L-26 Reports generally present data for occupational classes in the Public Service classification and collective bargaining systems. In most cases, data from surveys were presented on industrial, regional and metropolitan bases as well as for Canada as a whole, with various statistical measures being used.

L-27 The reports issued in any one year reflect in part survey activity of the previous year as well as a large part of the survey work done in the year being reported on. The number of reports issued during the year are shown under the eight major headings which follow.

AUTOMATED PAY SURVEY PROGRAM

Thirty-six reports were issued in the Administrative and Foreign Service, Administrative Support, Scientific Professional, and Technical categories. Various reports from this program were issued as of March 1 and August 15, 1980 and covered rates of pay and hours of work for 23 classes. Data from these reports were obtained through the automated surveys system.

HEALTH SERVICES

Data from the 1980 survey of health and related classes were published in 38 reports covering 14 classes.

CLASSES EXCLUDED FROM COLLECTIVE BARGAINING OR WHERE NO BARGAINING AGENT IS CERTIFIED

The Bureau issued eighteen reports, several of them covering senior occupational classes or groups, such as the report on Executive Compensation; among the other reports, two dealt with benefits for classes falling under this category.

OPERATIONAL AND OTHER PAY REPORTS

In total, 23 reports were issued covering 15 classes under this category. One report was issued on Rates of Pay for Police Forces; other reports included such classes as Ships' Crews, General Labour and Trades, Aircraft Mechanics.

EMPLOYEE BENEFITS

Eight reports were issued arising out of the January 1, 1980 biennial survey of employee benefits and working conditions.

COLLECTIVE BARGAINING INFORMATION

Eleven reports resulting from the analysis of Public Service Agreements and Settlements, and related data, were issued.

PUBLIC SERVICE DATA

Twelve reports providing information on personnel of separate employers were issued. The annual report on "The Composition of the Public Service of Canada" was also published.

OTHER

A number of other reports were issued during the year, such as the comprehensive report, the first of its kind prepared by the Bureau, Compensation in Canadian Industry. Included in this category were, also, two reports on Rates of Pay in Industrial and Other Organizations.

APPENDIX

TABLES

- 1 Bargaining Units and Bargaining Agents
- 2 Dispute Resolution Process
- 3 Alteration in Dispute Resolution Process, 1980-81
- 4 Bargaining Units Specifying Conciliation Board/Strike Process
- 5 Bargaining Units Specifying Arbitration Process
- 6 Arbitration Referrals, 1980-81
- 7 Managerial or Confidential Exclusions, by Category: Treasury Board as Employer
- 8 Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent and Category: Treasury Board as Employer
- 9 Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent and Category: Separate Employers
- 10 Adjudication References, 1967-81
- 11 Conciliation, Mediation, Examination, 1980-81

Note: Statistical data relating to 1980-81 are as of March 31, 1981. Data relating to the number of employees, while substantially correct, are not precise. Partly because of the definition of "employee" in section 2 of the Act data on numbers of employees may differ from numbers found in other statistical reports on persons employed in the Public Service.

ABBREVIATIONS USED IN TABLES

BARGAINING AGENTS

APOC	Association of Postal Officials of Canada
CATCA	Canadian Air Traffic Control Association
CGAU	Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada
GMSG	Canadian Merchant Service Guild
CPAA	Canadian Postmasters' and Assistants' Association
CUPTE	Canadian Union of Professional and Technical Employees
CUPW	Canadian Union of Postal Workers
ESSA	Economists', Sociologists' and Statisticians' Association
DTLCE	Federal Government Dockyard Trades and Labour Council East
DTLCW	Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.)
IBEW	International Brotherhood of Electrical Workers (Local 2228)
LCUC	Letter Carriers' Union of Canada
PAFSO	Professional Association of Foreign Service Officers
PIPSC	Professional Institute of the Public Service of Canada
PSAC	Public Service Alliance of Canada
RCEA	Research Council Employees' Association
SGCT	Syndicat Général du Cinéma et de la Télévision
UFCWU	United Food and Commercial Workers Union, Local No. 1973

EMPLOYERS

CSE	Communications Security Establishment, Department of National Defence
NCPC	Northern Canada Power Commission
NFB	National Film Board
NRC	National Research Council of Canada
OAG	Office of the Auditor General
SSHRC	Social Sciences and Humanities Research Council
TB	Treasury Board

MISCELLANEOUS

S	Supervisory
NS	Non-Supervisory

Bargaining Units and Bargaining Agents in the Public Service of Canada

Bargaining Unit

Bargaining Agent

(TREASURY BOARD AS EMPLOYER)

Actuarial Science	Professional Institute of the Public
Agriculture	Service of Canada
Architecture and Town Planning	
Biological Sciences	
Chemistry	
Commerce	
Computer Systems Administration	
Defence Scientific Service	
Dentistry	
Engineering and Land Survey	
Forestry	
Historical Research	
Home Economics	
Law	
Mathematics	
Medicine	
Meteorology	
Nursing	
Occupational and Physical Therapy	
Pharmacy	
Physical Science	
Psychology	
Scientific Regulation	
Scientific Research	
Social Work	
Veterinary Science	
Administrative Services	Public Service Alliance of
Auditing	Canada
Clerical and Regulatory	
Communications	
Correctional	
— Supervisory	
— Non-Supervisory	
Data Processing	
Drafting and Illustration	
Education	
Educational Support	
Engineering and Scientific Support	
Financial Administration	
Firefighters	
— Supervisory	
— Non-Supervisory	

Bargaining Unit	Bargaining Agent
General Labour and Trades	
— Supervisory	
— Non-Supervisory	
General Services	
— Supervisory	
— Non-Supervisory	
General Technical	
Heating, Power & Stationary Plant	
Operation	
— Supervisory	
— Non-Supervisory	
Hospital Services	
— Supervisory	
— Non-Supervisory	
Information Services	
Library Science	
Lightkeepers	
— Supervisory	
— Non-Supervisory	
Office Equipment	
Photography	
Primary Products Inspection	
Printing Operations — Supervisory	
Programme Administration	
Purchasing and Supply	
Radio Operation	
Railway Mail Clerks	
Secretarial, Stenographic, Typing	
Ships Crews	
— Supervisory	
— Non-Supervisory	
Social Science Support	
Technical Inspection	
Welfare Programmes	
Aircraft Operations	Canadian Union of Professional and
Translation	Technical Employees
Foreign Affairs	Professional Association of Foreign
	Service Officers
Air Traffic Control	Canadian Air Traffic Control
	Association
Electronics	Local 2228, International Brotherhood
	of Electrical Workers
Ships Officers	Canadian Merchant Service Guild
Postal Operations — Supervisory	Association of Postal Officials of
	Canada
Postal Operations (Letter Carriers)	Letter Carriers' Union of Canada
Postal Operations (Postal Clerks)	Canadian Union of Postal Workers
Revenue Postal Operations	Canadian Postmasters and Assistants
	Association

Bargaining Unit	Bargaining Agent
Printing Operations — Non-Supervisory	Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada
Ship Repair, East Coast	Federal Government Dockyard Trades and Labour Council East
Ship Repair, West Coast	Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.)
Economics, Sociology & Statistics	Economists', Sociologists' and Statisticians' Association

(NATIONAL FILM BOARD AS EMPLOYER)

Administrative and Foreign Service Category	Professional Institute of the Public Service of Canada
Administrative Support Category	Syndicat Général du Cinéma et de la Télévision
Operational Category	
Technical Category	

(NATIONAL RESEARCH COUNCIL AS EMPLOYER)

Information Services	Professional Institute of the Public Service of Canada
Library Science	
Research Officers and Research Council Officers	
Translation	
Administrative Services	Research Council Employee's Association
Clerical and Office Equipment	
Computer Systems Administration	
Data Processing	
Operational Category	
— Supervisory	
— Non-Supervisory	
Secretarial, Stenographic & Typing	
Technical Category	
Purchasing and Supply	

(NORTHERN CANADA POWER COMMISSION AS EMPLOYER)

Operational Category	Public Service Alliance of Canada
— Non-Supervisory	

(COMMUNICATIONS SECURITY ESTABLISHMENT,
DEPARTMENT OF NATIONAL DEFENCE AS EMPLOYER)

Administrative and Foreign Service Category	Public Service Alliance of Canada
Administrative Support Category	
— operators	
— non-operators	
Operational Category	
Technical Category	

Bargaining Unit**Bargaining Agent**

(OFFICE OF THE AUDITOR GENERAL OF CANADA AS EMPLOYER)

Operational Category	Public Service Alliance of Canada
General Labour and Trades	
General Services	
Administrative Support Category	
Clerical and Regulatory	
Secretarial, Stenographic & Typing	
Administrative and Foreign Service Category	
Administrative Service	
Financial Administration	
Purchase and Supply	
Scientific and Professional Category	
Library Science	
Auditing	

(SOCIAL SCIENCES AND HUMANITIES RESEARCH COUNCIL AS EMPLOYER)

Administrative and Foreign	Public Service Alliance of Canada
Service Category	
Administrative Services,	
Financial Services,	
Information Services,	
Program Administration	
and	
all employees referred to	
as Grants Program Officer	
Scientific & Professional Category	
Economics, Sociology & Statistics	
Administrative Support Category	
Clerical and Regulatory	
Secretarial, Stenographic & Typing	
Data Processing	

(STAFF OF THE NON-PUBLIC FUNDS, CANADIAN FORCES AS EMPLOYER)

Administrative Support Category	Public Service Alliance of Canada
— CFB Kingston	
Administrative Support Category	
— CFB Petawawa	
Operational Category	
— CFB Petawawa	

Operational Category	*United Food and Commercial Workers
— CFB Cornwallis	Union, Local No. 1973

* Formerly Retail Clerks International Union Local 1973

Dispute Resolution Process

	No. in Barg. Units	No. of Barg. Units	Process* Specified
Certified Bargaining Agents			
Public Service Alliance of Canada	168,334	57	33A 24C
Professional Institute of the Public Service of Canada	16,109	31	19A 12C
Research Council Employees' Association	1,820	9	A
Economists', Sociologists' and Statisticians' Association	2,043	1	A
Syndicat Général du Cinéma et de la Télévision	743	3	A
Canadian Union of Professional and Technical Employees	1,494	2	C
Letter Carriers' Union of Canada	20,306	1	C
Canadian Union of Postal Workers	23,328	1	C
Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada	1,088	1	C
Canadian Air Traffic Control Association	2,100	1	C
Professional Association of Foreign Service Officers	941	1	A
Association of Postal Officials of Canada	4,147	1	A
Federal Government Dockyard Trades and Labour Council East	1,650	1	C
Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.)	936	1	C
Canadian Postmasters and Assistants' Association	8,211	1	C
Canadian Merchant Service Guild	1,354	1	C
International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228	2,947	1	C
United Food and Commercial Workers Union, Local No. 1973	100	1	A
TOTAL	257,651	115	68A 47C

*A — arbitration process

C — conciliation board/strike process

3

Alteration in Dispute Resolution Process April 1, 1980 — March 31, 1981

Bargaining Unit	Estimated No. of Employees	Parties	Alteration*
Research Officers & Research Council Officers	931	PIPSC-NRC	A to C
Administrative & Foreign Service Category	159	PIPSC-NFB	A to C
Defence Scientific Service Officers	486	PIPSC-TB	A to C
Translation	5	PIPSC-NRC	A to C
Librarian Group	57	PIPSC-NRC	A to C
General Services (Supervisory)	1,931	PSAC-TB	A to C
(Non-supervisory)	10,394	PSAC-TB	A to C
Hospital Services (Supervisory)	152	PSAC-TB	A to C
(Non-supervisory)	2,192	PSAC-TB	A to C
Computer Systems Administration	2,138	PIPSC-TB	A to C
Correctional Non-supervisory	4,057	PSAC-TB	A to C
Correctional Supervisory	354	PSAC-TB	A to C
TOTAL	22,856		

*A — arbitration process

C — conciliation board/strike process

Bargaining Units Specifying Conciliation Board/Strike Process

BARGAINING UNIT	Estimate of Number of Employees	Bargaining Agent
<i>Treasury Board as employer</i>		
Aircraft Operations	418	CUPTE
Air Traffic Control	2,100	CATCA
Clerical and Regulatory	47,367	PSAC
Communications	787	PSAC
Computer Systems Administration	2,138	PIPSC
Correctional — Supervisory	354	PSAC
— Non-Supervisory	4,057	PSAC
Data Processing	3,005	PSAC
Defence Scientific Service	486	PIPSC
Electronics	2,947	IBEW
Engineering and Scientific Support	7,457	PSAC
General Labour and Trades — Supervisory	3,208	PSAC
— Non-Supervisory	15,821	PSAC
General Services — Supervisory	1,931	PSAC
— Non-Supervisory	10,394	PSAC
Heating Power & Stationary Plant		
Operations — Supervisory	190	PSAC
— Non-Supervisory	2,308	PSAC
Hospital Services		
— Supervisory	152	PSAC
— Non-Supervisory	2,192	PSAC
Library Science	398	PSAC
Meteorology	509	PIPSC
Nursing	1,522	PIPSC
Occupational & Physical Therapy	31	PIPSC
Postal Operations (Letter Carriers)	20,306	LCUC
Postal Operations (Postal Clerks)	23,328	CUPW
Primary Products Inspection	2,690	PSAC
Printing Operations — Non-Supervisory	1,088	CGAU
Psychology	84	PIPSC
Radio Operation	1,140	PSAC
Revenue Postal Operations	8,211	CPAA
Ships Crews		
— Supervisory	507	PSAC
— Non-Supervisory	2,188	PSAC
Ships Officers	1,354	CMSG
Ship Repair (East)	1,650	DTLCE
Ship Repair (Esquimalt, B.C.)	936	DTLCW
Social Work	153	PIPSC
Translation	1,076	CUPTE
Veterinary Science	551	PIPSC
	175,034	

BARGAINING UNIT	Estimate of Number of Employees	Bargaining Agent
<i>Office of the Auditor General of Canada as employer</i>		
Operational Category (certain employees)	5	PSAC
<i>Northern Canada Power Commission as employer</i>		
Operational Category — Non-Supervisory	144	PSAC
<i>Social Sciences and Humanities Research Council as employer</i>		
Administrative & Foreign Service Category Administrative Services, Financial Services, Information Services, Program Administration and Employees referred to as Grants Program Officer	46	PSAC
Scientific and Professional Category Economics, Sociology and Statistics Administrative Support Category Clerical and Regulatory	2	PSAC
Secretarial, Stenographic and Typing Data Processing	39	PSAC
	<hr/> 87	
<i>National Research Council as employer</i>		
Librarian Group	57	PIPSC
Research Officer and Research Council Officer	931	PIPSC
Translation	5	PIPSC
	<hr/> 993	
<i>National Film Board as employer</i>		
Administrative & Foreign Service Category	159	PIPSC
	<hr/> 176,422	

Bargaining Units Specifying Arbitration Process

BARGAINING UNIT	Estimate of Number of Employees	Bargaining Agent
<i>Treasury Board as employer</i>		
Actuarial Science	19	PIPSC
Administrative Services	6,190	PSAC
Agriculture	294	PIPSC
Architecture and Town Planning	326	PIPSC
Auditing	2,554	PSAC
Biological Sciences	869	PIPSC
Chemistry	363	PIPSC
Commerce	1,605	PIPSC
Dentistry	49	PIPSC
Drafting and Illustration	1,847	PSAC
Economics, Sociology & Statistics	2,043	ESSA
Education	2,922	PSAC
Educational Support	95	PSAC
Engineering & Land Survey	2,163	PIPSC
Financial Administration	2,113	PSAC
Firefighters		
— Supervisory	123	PSAC
— Non-Supervisory	1,333	PSAC
Foreign Affairs	941	PAFSO
Forestry	85	PIPSC
General Technical	2,373	PSAC
Historical Research	259	PIPSC
Home Economics	36	PIPSC
Information Services	882	PSAC
Law	37	PIPSC
Lightkeepers		
— Supervisory	197	PSAC
— Non-Supervisory	256	PSAC
Mathematics	112	PIPSC
Medicine	227	PIPSC
Office Equipment	462	PSAC
Pharmacy	66	PIPSC
Photography	175	PSAC
Physical Science	596	PIPSC
Postal Operations — Supervisory	4,147	APOC
Printing Operations — Supervisory	90	PSAC
Programme Administration	21,821	PSAC
Purchasing and Supply	1,506	PSAC
Railway Mail Clerks	29	PSAC
Scientific Regulation	431	PIPSC
Scientific Research	1,914	PIPSC

BARGAINING UNIT	Estimate of Number of Employees	Bargaining Agent
Secretarial, Stenographic & Typing	11,420	PSAC
Social Science Support	1,796	PSAC
Technical Inspection	1,228	PSAC
Welfare Programmes	1,534	PSAC
	<u>77,528</u>	
<i>Office of the Auditor General of Canada as employer</i>		
Administrative & Foreign Service Category (Certain employees)	81	PSAC
Administrative Support Category (Certain employees)	69	PSAC
Scientific & Professional Category	126	PSAC
	<u>276</u>	
<i>National Research Council as employer</i>		
Administrative Services	31	RCEA
Clerical & Office Equipment	357	RCEA
Computer Systems Administration	55	RCEA
Data Processing	19	RCEA
Information Services	32	PIPSC
Operational Category		
— Supervisory	31	RCEA
— Non-Supervisory	253	RCEA
Purchasing and Supply Group	23	RCEA
Secretarial, Stenographic & Typing	107	RCEA
Technical Category	944	RCEA
	<u>1,852</u>	
<i>National Film Board as employer</i>		
Administrative Support Category	226	SGCT
Operational Category	77	SGCT
Technical Category	440	SGCT
	<u>743</u>	
<i>Communications Security Establishment, Department of National Defence as employer</i>		
Administrative & Foreign Service Category	332	PSAC
Administrative Support Category		
Certain employees (Operators)	50	PSAC
Administrative Support Category		
Certain employees (Non Operators)	95	PSAC
Operational Category	20	PSAC
Technical Category	72	PSAC
	<u>569</u>	

BARGAINING UNIT	Estimate of Number of Employees	Bargaining Agent
<i>Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces as employer</i>		
Administrative Support Category		
— CFB Kingston	12	PSAC
Administrative Support Category		
— CFB Petawawa	14	PSAC
Operational Category		
— CFB Petawawa	135	PSAC
Operational Category		
— CFB Cornwallis	100	UFCWU
	261	
TOTAL	81,229	

Arbitration Referrals 1980-81

Bargaining Units	Bargaining Agent	Employer	Between Parties	Settled		Carried over to next year
				With Assistance of Mediator or a Conciliator	Arbitral Award	
Carried over from 1979-80 (5)						
Commerce	PIPSC*	TB			X	
Secretarial, Stenographic & Typing	PSAC*	TB			X	
Purchasing & Supply	PSAC*	TB			X	
Office Equipment	PSAC*	TB			X	
Programme Administration	PSAC*	TB			X	
Filed in 1980-81 (26)						
Administration Services	PSAC*	TB			X	
Firefighters (Supervisory & Non-Supervisory)	PSAC*	TB			X	
Actuarial Science	PIPSC*	TB		X		
Information Services	PSAC*	TB			X	
Engineering & Land Survey	PIPSC*	TB			X	
Technical Category	SGCT*	NFB	X			
Postal Operations (Sup)	APOC*	TB	X			
Administrative Support Category	SGCT*	NFB			X	
Physical Sciences	PIPSC*	TB		X		
Technical Category	PSAC*	CSE			X	
Economics, Sociology & Statistics	ESSA*	TB			X	
Scientific Research	PIPSC*	TB		X		
Mathematics	PIPSC*	TB			X	
Financial Administration	PSAC*	TB	X			
Drafting & Illustration	PSAC*	TB			X	
Agriculture	PIPSC*	TB			X	
Biological Sciences	PIPSC*	TB			X	
Financial Administration (FI-7)	PSAC*	TB	X			
Medicine Group	PIPSC*	TB		X		
Administrative Support Category (Operators)	PSAC*	CSE	X			
Administrative Support Category (Non-Operators)	PSAC*	CSE	X			
Administrative Services & Programme Administration	PSAC	TB*				X
Purchasing & Supply	PSAC	TB*				X
Auditing	PSAC*	TB				X
Historical Research	PIPSC*	TB				X
Actuarial Science	PIPSC*	TB				X

*Indicates party requesting arbitration.

**Managerial or Confidential Exclusions, by Category
Treasury Board as Employer**

Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees	Number of Employees Excluded	% Excluded
Scientific & Professional	28	21,605	2,506	11.60
Administrative & Foreign Service	10	47,531	7,725	16.25
Technical	13	26,387	767	2.91
Administrative Support	5	68,560	5,519	8.41
Operational	25	105,405	409	0.39
TOTAL	81	269,488	16,926	6.28%

**Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent and Category
Treasury Board as Employer**

Bargaining Agent	Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees	Number of Employees Excluded	% Excluded
PIPSC	Scientific & Prof.	24	12,834	1,652	12.87
	Admin. & Foreign Ser.	2	4,046	303	7.49
PSAC	Scientific & Prof.	3	6,567	693	10.55
	Admin. & Foreign Ser.	6	41,070	7,024	17.10
	Technical	9	19,245	444	2.30
	Admin. Support	5	68,560	5,519	8.05
	Operational	18	45,587	257	0.56
PAFSO	Admin. & Foreign Ser.	1	1,230	289	23.50
CATCA	Technical	1	2,203	103	4.68
IBEW	Technical	1	3,033	86	2.84
CMSG	Technical	1	1,450	96	6.62
APOC	Operational	1	4,195	48	1.14
CPAA	Operational	1	8,211	0	0.00
CGAU	Operational	1	1,100	12	1.10
DTLCE	Operational	1	1,706	56	3.28
DTLCW	Operational	1	972	36	3.70
LCUC	Operational	1	20,306	0	0.00
CUPW	Operational	1	23,328	0	0.00
ESSA	Scientific & Prof.	1	2,204	161	7.30
CUPTE	Admin. & Foreign Ser.	1	1,185	109	9.20
CUPTE	Technical	1	456	38	8.33
TOTAL		81	269,488	16,926	6.28%

Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent and Category Separate Employers

Bargaining Agent	Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees	Number of Employees Excluded	% Excluded
NATIONAL FILM BOARD					
PIPSC	Admin. & Foreign Ser.	1	179	20	11.17
SGCT	Technical	1	458	18	3.93
SGCT	Admin. Support	1	273	47	17.22
SGCT	Operational	1	77	0	0.00
	TOTAL	4	987	85	8.61%
NATIONAL RESEARCH COUNCIL					
PIPSC	Scientific & Prof.	2	1,010	22	2.18
PIPSC	Admin. & Foreign Serv.	2	38	1	2.63
RCEA	Admin. & Foreign Serv.	3	130	21	16.15
RCEA	Technical	1	948	4	0.42
RCEA	Admin. Support	3	541	58	10.72
RCEA	Operational	2	284	0	0.00
	TOTAL	13	2,951	106	3.59%
NORTHERN CANADA POWER COMMISSION					
PSAC	Operational Category Non-Supervisory	1	144	0	0.00%
COMMUNICATIONS SECURITY ESTABLISHMENT, DEPARTMENT OF NATIONAL DEFENCE					
PSAC	Admin. & Foreign Serv.	1	336	4	1.20
PSAC	Technical	1	72	0	0.00
PSAC	Admin. Support (Operators)	1	50	0	0.00
PSAC	Admin. Support (Non-Operators)	1	108	13	12.04
PSAC	Operational	1	20	0	0.00
	TOTAL	5	586	17	2.90%
OFFICE OF THE AUDITOR GENERAL					
PSAC	Scientific & Prof.	1	177	51	28.81
PSAC	Admin. & Foreign Serv.	1	90	9	10.00
PSAC	Admin. Support	1	102	33	32.35
PSAC	Operational	1	6	1	16.67
	TOTAL	4	375	94	25.07%
SOCIAL SCIENCES AND HUMANITIES RESEARCH COUNCIL					
PSAC	Admin. & Foreign Serv.	1	60	14	23.33
PSAC	Administrative Support	1	42	3	7.14
PSAC	Scientific & Professional	1	2	0	0.00
	TOTAL	3	104	17	16.35%
STAFF OF NON-PUBLIC FUNDS, CANADIAN FORCES					
PSAC	Administrative Support				
	—CFB Kingston	1	13	1	7.69
	—CFB Petawawa	1	15	1	6.67
PSAC	Operational				
	—CFB Petawawa	1	135	0	0.00
UFCWU	Operational				
	—CFB Cornwallis	1	100	0	0.00
	TOTAL	4	263	2	0.76%

Adjudication References, 1967-1981

	Interpretations para. 91(1)(a)	Discipline para. 91(1)(b)	Party & Party Sec. 98	Total
1967-68	—	38	—	38
1968-69	18	46	2	66
1969-70	95	45	6	146
1970-71	153	22	4	179
1971-72	142	29	7	178
1972-73	114	46	16	176
1973-74	459	243	17	719
1974-75	363	89	14	466
1975-76	231	208	17	456
1976-77	492	155	59	706
1977-78	380	211	119	710
1978-79	1,926	424	14	2,364
1979-80	1,982	771	64	2,817
1980-81	548	605	23	1,176
TOTAL	6,903	2,932	362	10,197

CONCILIATION, MEDIATION, EXAMINATION, 1980-81**A. CONCILIATION BOARDS**

Requests — from employers	—
— from bargaining agents	10
Total	10
Settlement reached before Board established	1
Reports issued	9 ^a
Reports pending	3
Total	13

B. CONCILIATORS

Requests — from employers	21
— from bargaining agents	4
Total	25
Settlements reached with conciliator	10
Settlements reached following conciliation	1 ^b
Referred to conciliation board	6
Referred to arbitration board	7
Conciliation still proceeding	2
Total	26

C. MEDIATORS

Number of appointments made	8
Settlements reached with mediator	4
Settlements reached following mediation	1
Referred to conciliation board	1
Referred to arbitration board	2
Total	8

D. COMPLETED EXAMINATIONS**19**^aIncluding 3 reports carried over from 1979/80.^bCarried over from 1979/80.

Conciliation, médiation et examens, 1980-1981

A. Bureaux de conciliation	
Demandes présentées	-
- par l'employeur	10
- par l'agent négociateur	10
TOTAL	20
Ententes conclues avant l'établissement du bureau	1
Rapports produits	9 ^a
Rapports à venir	3
TOTAL	13
B. Conciliateurs	
Demandes présentées	21
- par l'employeur	4
- par l'agent négociateur	25
TOTAL	29
Ententes conclues avec l'aide d'un conciliateur	10
Ententes conclues après la conciliation	1 ^b
Renvois à un bureau de conciliation	6
Renvois à l'arbitrage	7
Conciliation en cours	2
TOTAL	26
C. Médiateurs	
Nombre de nominations	8
Ententes conclues avec l'aide d'un médiateur	4
Ententes conclues après la médiation	1
Renvois à un bureau de conciliation	1
Renvois à l'arbitrage	2
TOTAL	8
D. Examens terminés	
	19

^a Y compris 3 affaires reportées de 1979-1980.

^b Affaire reportée de 1979-1980

Renvois à l'arbitrage de 1967 à 1981

Année	Questions d'interprétation Al.91(1)a)	Questions disciplinaires Al.91(1)b)	Accusations d'une Partie contre l'autre, art.98	Total
1967-68	—	38	—	38
1968-69	18	46	2	66
1969-70	95	45	6	146
1970-71	153	22	4	179
1971-72	142	29	7	178
1972-73	114	46	16	176
1973-74	459	243	17	719
1974-75	363	89	14	466
1975-76	231	208	17	456
1976-77	492	155	59	706
1977-78	380	211	119	710
1978-79	1,926	424	14	2,364
1979-80	1,982	771	64	2,817
1980-81	548	605	23	1,176
TOTAL	6,903	2,932	362	10,197

Agent négociateur	Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre d'employés	Nombre d'employés exclus	Pourcentage d'employés exclus
BUREAU DU VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL					
AFPC Scientifique et		1	177	51	28.81
AFPC professionnelle					
AFPC Administration et service		1	90	9	10
extérieur		1	102	33	32.35
AFPC Soutien administratif		1	6	1	16.67
AFPC Exploitation		1			
TOTAL					
		4	375	94	25.07%
CONSEIL DE RECHERCHES EN SCIENCES HUMAINES					
AFPC Administration et service		1	60	14	23.33
extérieur					
AFPC Soutien administratif		1	42	3	7.14
AFPC Scientifique et		1	2	0	0.00
professionnelle					
TOTAL					
		3	104	17	16.35%
PERSONNEL DES FONDOS NON CANADIENNES					
AFPC Soutien administratif		1	13	1	7.69
— BFC de Kingston					
— BFC de Petawawa		1	15	1	6.67
Exploitation					
AFPC		1	135	0	0.00
— BFC de Petawawa					
Exploitation		1	100	0	0.00
STUAC					
— BFC de Cornwallis		1			
TOTAL					
		4	263	2	0.76%

Employés exclus en tant que préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles, par agent négociateur et par catégorie

(employeurs distincts)

Agent négociateur

Catégorie

Nombre d'unités de négociation

Nombre d'employés

Nombre d'employés exclus

Pourcentage d'employés exclus

8.61%

11.17

3.93

17.22

0.00

20

18

47

77

0

85

987

4

1

1

1

1

179

458

273

17.22

0.00

11.17

3.93

17.22

0.00

20

18

47

77

0

85

987

4

1

1

1

179

458

273

17.22

0.00

11.17

3.93

17.22

0.00

20

18

47

77

0

85

987

4

1

1

1

179

458

273

17.22

0.00

11.17

3.93

17.22

0.00

20

18

47

77

0

85

987

4

1

1

1

179

458

273

17.22

0.00

11.17

3.93

17.22

0.00

20

18

47

77

0

85

987

4

1

1

1

179

458

273

17.22

0.00

11.17

3.93

17.22

0.00

20

18

47

77

0

85

987

4

1

1

1

179

458

273

17.22

0.00

11.17

3.93

17.22

0.00

20

18

47

77

0

85

987

4

1

1

1

179

458

273

17.22

0.00

11.17

3.93

17.22

0.00

20

18

47

77

0

85

987

4

1

1

1

179

458

273

17.22

0.00

11.17

3.93

17.22

0.00

20

18

47

77

0

85

987

4

1

1

1

179

458

273

17.22

0.00

11.17

3.93

17.22

0.00

20

18

47

77

0

85

987

4

1

1

1

179

458

273

17.22

0.00

11.17

3.93

17.22

0.00

20

18

47

77

0

85

987

4

1

1

1

179

458

273

17.22

0.00

11.17

3.93

17.22

0.00

20

18

47

77

0

85

987

4

1

1

1

179

458

273

17.22

0.00

11.17

3.93

17.22

0.00

20

18

47

77

0

85

987

4

1

1

1

179

458

273

17.22

0.00

11.17

3.93

17.22

0.00

20

18

47

77

0

85

987

4

1

1

1

179

458

273

17.22

0.00

11.17

3.93

17.22

0.00

20

18

47

77

0

85

987

4

1

1

1

179

458

273

17.22

0.00

</

Agent négociateur					Catégorie				
d'unités de négociation					d'unités de négociation				
d'approximatif d'employs					d'approximatif d'employs				
exclus					exclus				
Nombre					Nombre				
Pourcentage					Pourcentage				
exclus					exclus				
6.28%					6.28%				

Employés exclus en tant que préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles, par agent négociateur et par catégorie (employeur: Conseil du Trésor)

Agent négociateur					Catégorie				
d'unités de négociation					d'unités de négociation				
d'approximatif d'employs					d'approximatif d'employs				
exclus					exclus				
Nombre					Nombre				
Pourcentage					Pourcentage				
exclus					exclus				
6.28%					6.28%				

Employés exclus en tant que préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles, par catégorie (employeur: Conseil du Trésor)

Agent négociateur					Catégorie				
d'unités de négociation					d'unités de négociation				
d'approximatif d'employs					d'approximatif d'employs				
exclus					exclus				
Nombre					Nombre				
Pourcentage					Pourcentage				
exclus					exclus				
6.28%					6.28%				

Employés exclus en tant que préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles, par catégorie (employeur: Conseil du Trésor)

Agent négociateur					Catégorie				
d'unités de négociation					d'unités de négociation				
d'approximatif d'employs					d'approximatif d'employs				
exclus					exclus				
Nombre					Nombre				
Pourcentage					Pourcentage				
exclus					exclus				
6.28%					6.28%				

Employés exclus en tant que préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles, par agent négociateur et par catégorie (employeur: Conseil du Trésor)

Agent négociateur					Catégorie				
d'unités de négociation					d'unités de négociation				
d'approximatif d'employs					d'approximatif d'employs				
exclus					exclus				
Nombre					Nombre				
Pourcentage					Pourcentage				
exclus					exclus				
6.28%					6.28%				

Agent négociateur					Catégorie				
d'unités de négociation					d'unités de négociation				
d'approximatif d'employs					d'approximatif d'employs				
exclus					exclus				
Nombre					Nombre				
Pourcentage					Pourcentage				
exclus					exclus				
6.28%					6.28%				

Employés exclus en tant que préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles, par catégorie (employeur: Conseil du Trésor)

Agent négociateur					Catégorie				
d'unités de négociation					d'unités de négociation				
d'approximatif d'employs					d'approximatif d'employs				
exclus					exclus				
Nombre					Nombre				
Pourcentage					Pourcentage				
exclus					exclus				
6.28%					6.28%				

Employés exclus en tant que préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles, par catégorie (employeur: Conseil du Trésor)

Agent négociateur					Catégorie				
d'unités de négociation					d'unités de négociation				
d'approximatif d'employs					d'approximatif d'employs				
exclus					exclus				
Nombre					Nombre				
Pourcentage					Pourcentage				
exclus					exclus				
6.28%					6.28%				

Employés exclus en tant que préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles, par catégorie (employeur: Conseil du Trésor)

Unité de négociation		Nombre	Agent		d'employés	négociateur	
Soutien des sciences sociales		1,796	AFPC		1,228	AFPC	
Inspection technique		1,228	AFPC		1,534	AFPC	
Programmes de bien-être social		1,534	AFPC		77,528	AFPC	
<i>Employeur: Bureau du vérificateur général du Canada</i>		77,528					
Catégorie de l'administration et du service extérieur		81	AFPC				
(certains employés)							
Catégorie du soutien administratif		69	AFPC				
(certains employés)							
Catégorie scientifique et professionnelle		126	AFPC				
		276					
<i>Employeur: Conseil national de recherches</i>							
Services administratifs		31	AECR				
Commis et mécanographie		357	AECR				
Gestion des systèmes d'ordinateurs		55	AECR				
Traitement mécanique des données		19	AECR				
Services d'information		32	IPFPC				
Catégorie de l'exploitation							
— surveillants		31	AECR				
— non-surveillants		253	AECR				
Achat et approvisionnement		23	AECR				
Secrétariat, sténographie et dactylographie		107	AECR				
Catégorie technique		944	AECR				
<i>Employeur: Office national du film</i>		1,852					
Catégorie du soutien administratif		226	SGCT				
Catégorie de l'exploitation		77	SGCT				
Catégorie technique		440	SGCT				
		743					
<i>Employeur: Centre de la sécurité des télécommunications, ministère de la Défense nationale</i>							
Catégorie de l'administration et du service extérieur		332	AFPC				
Catégorie du soutien administratif		50	AFPC				
certains employés (opérateurs)							
Catégorie du soutien administratif		95	AFPC				
certains employés (non-opérateurs)							
Catégorie de l'exploitation		20	AFPC				
Catégorie technique		72	AFPC				
		569					
<i>Employeur: Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes</i>							
Catégorie du soutien administratif		12	AFPC				
— BFC de Kingston							
Catégorie de l'exploitation		14	AFPC				
— BFC de Petawawa							
Catégorie de l'exploitation		135	AFPC				
— BFC de Petawawa							
Catégorie de l'exploitation		100	STUAC				
— BFC de Cornwallis							
TOTAL		81,229					

Unités de négociation qui ont opté pour l'arbitrage

UNITÉ DE NÉGOCIATION		Employeur: Conseil du Trésor	
Nombre	d'employés	Agent	négociateur
Actuariat	19	IPFPC	AFFC
Services administratifs	6,190	IPFPC	AFFC
Agriculture	294	IPFPC	AFFC
Architecture et urbanisme	326	IPFPC	AFFC
Vérification	2,554	AFFC	AFFC
Sciences biologiques	869	IPFPC	AFFC
Chimie	363	IPFPC	AFFC
Commerce	1,605	IPFPC	AFFC
Art dentaire	49	IPFPC	AFFC
Dessin et illustrations	1,847	AFFC	AFFC
Economique, sociologie et statistique	2,043	AESS	AFFC
Enseignement	2,922	AFFC	AFFC
Soutien de l'enseignement	95	AFFC	AFFC
Génie et arpentage	2,163	IPFPC	AFFC
Gestion des finances	2,113	AFFC	AFFC
Pompiers	123	AFFC	AFFC
— surveillants	1,333	AFFC	AFFC
— non-surveillants	941	APASE	AFFC
Affaires extérieures	85	IPFPC	AFFC
Sciences forestières	2,373	AFFC	AFFC
Techniciens divers	259	IPFPC	AFFC
Recherche historique	36	IPFPC	AFFC
Services d'information	882	AFFC	AFFC
Droit	37	IPFPC	AFFC
Gardiens de phare	197	AFFC	AFFC
— surveillants	256	AFFC	AFFC
— non-surveillants	112	IPFPC	AFFC
Mathématiques	227	IPFPC	AFFC
Médecine	462	AFFC	AFFC
Mécanographie	66	IPFPC	AFFC
Pharmacie	175	AFFC	AFFC
Photographie	596	IPFPC	AFFC
Sciences physiques	4,147	AOPC	AFFC
Opérations postales — surveillants	90	AFFC	AFFC
Services d'imprimerie — surveillants	21,821	AFFC	AFFC
Administration des programmes	1,506	AFFC	AFFC
Achats et approvisionnement	29	AFFC	AFFC
Commis ambulants	431	IPFPC	AFFC
Réglementation scientifique	1,914	IPFPC	AFFC
Recherche scientifique	11,420	AFFC	AFFC
Secrétariat, sténographie et dactylographie			

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Agent négociateur
Réparation des navires (Esquimalt (C.-B.))	936	CMTCMO
Service social	153	IPFPC
Traduction	1,076	SCEPT
Médecine vétérinaire	551	IPFPC
	175,034	
Employeur: Bureau du vérificateur général du Canada		
Catégorie de l'exploitation (certains employés)	5	AFPC
Employeur: Commission d'énergie du Nord canadien		
Catégorie de l'exploitation — non-surveillants	144	AFPC
Employeur: Conseil de recherches en sciences humaines		
Catégorie de l'administration et du service extérieur		
Services administratifs		
Services financiers		
Services d'information		
Administration des programmes	46	AFPC
et		
Employés désignés sous le nom d'agents de subventions de recherches		
Catégorie scientifique et professionnelle		
Économique, sociologie et statistique	2	AFPC
Catégorie du soutien administratif		
Commis aux écritures et aux règlements		
Secrétariat, sténographie et dactylographie	39	AFPC
Traitement mécanique des données		
Employeur: Conseil national de recherches		
Bibliothéconomie	57	IPFPC
Agents de recherches et agents du Conseil de recherches	931	IPFPC
Traduction	5	IPFPC
	993	
Employeur: Office national du film		
Catégorie de l'administration et du service extérieur	159	IPFPC
TOTAL	176,422	



Unités de négociation qui ont opté pour la conciliation/grève

Unité de négociation	Nombre d'employés approximatifs	Agent négociateur
<i>Employeur: Conseil du Trésor</i>		
Navigation aérienne	418	SCEPT
Contrôle de la circulation aérienne	2,100	ACCTA
Commis aux écritures et aux règlements	47,367	AFPC
Communications	787	AFPC
Gestion des systèmes d'ordinateurs	2,138	IPFPC
Services correctionnels	354	AFPC
— surveillants	4,057	AFPC
— non-surveillants	3,005	AFPC
Traitement mécanique des données	486	IPFPC
Services scientifiques de la défense	2,947	FIOE
Électronique	7,457	AFPC
Soutien technologique et scientifique	3,208	AFPC
Manœuvres et hommes de métier	15,821	AFPC
— surveillants	1,931	AFPC
— non-surveillants	10,394	AFPC
Chauffage, forme motrice et opération de machines fixes	190	AFPC
— surveillants	2,308	AFPC
— non-surveillants	152	AFPC
Services hospitaliers	398	AFPC
— surveillants	2,192	AFPC
— non-surveillants	509	IPFPC
Météorologie	1,522	IPFPC
Sciences infirmières	31	IPFPC
Ergothérapie et physiothérapie	20,306	UFC
Opérations postales (facteurs)	23,328	SPC
Opérations postales (commis des postes)	2,690	AFPC
Inspection des produits primaires	1,088	CUAG
Services d'imprimerie	84	IPFPC
Psychologie	1,140	AFPC
Radio-télégraphie	8,211	ACMA
Bureaux de poste à commission	507	AFPC
Équipages de navires	2,188	AFPC
— surveillants	1,354	GMMC
— non-surveillants	1,650	CMTOME
Officiers de navire		
Réparation des navires (côte est)		

Modification de la méthode de règlement des différends du 1^{er} avril 1980 au 31 mars 1981

Unité de négociation		Nombre approximatif d'employés	Parties	Modifications*
Agents de recherches et agents du Conseil de recherches		931	IPFPC-CNR	A à C
Catégorie de l'administration et du service extérieur		159	IPFPC-ONF	A à C
Agents des services scientifiques de la défense		486	IPFPC-CT	A à C
Traduction		5	IPFPC-CNR	A à C
Bibliothéconomie		57	IPFPC-CNR	A à C
Services divers		1,931	AFFPC-CT	A à C
surveillants non-surveillants		10,394	AFFPC-CT	A à C
Services hospitaliers		152	AFFPC-CT	A à C
surveillants non-surveillants		2,192	AFFPC-CT	A à C
Gestion des systèmes d'ordinateurs		2,138	IPFPC-CT	A à C
Services correctionnels non-surveillants		4,057	AFFPC-CT	A à C
Services correctionnels surveillants		354	AFFPC-CT	A à C
		22,856		

A—arbitrage;
C—conciliation/grève

Méthode de règlement des différends

Méthode de règlement des différends	Nombre d'employés membres des unités de négociation	Nombre d'unités de négociation	Agent négociateur accrédité
-------------------------------------	---	--------------------------------	-----------------------------

33A	57	168,334	Alliance de la Fonction publique du Canada
24C			
19A	31	16,109	Institut professionnel de la Fonction publique du Canada
12C			
A	9	1,820	Association des employés du Conseil de recherches
A	1	2,043	Association des économistes, sociologues et statisticien(ne)s
A	3	743	Syndicat général du cinéma et de la télévision
C	2	1,494	Syndicat canadien des employés professionnels et techniques
C	1	20,306	Union des facteurs du Canada
C	1	23,328	Syndicat des postiers du Canada
C	1	1,088	Conseil des Unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada
C	1	2,100	Association canadienne du contrôle du trafic aérien
A	1	941	Association professionnelle des agents du service extérieur
A	1	4,147	Association des officiers des postes du Canada
A	1	1,650	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Est)
C	1	936	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt (C.-B.))
C	1	8,211	Association canadienne des maîtres de poste et adjoints
C	1	1,354	Guilde de la marine marchande du Canada
C	1	2,947	Fraternité internationale des ouvriers en électricité (section locale 2228)
C	1	100	Syndicat des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 1973)
68A			TOTAL
47C		257,651	
	115		

(EMPLOYEUR: BUREAU DU VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL DU CANADA)

Catégorie de l'exploitation Manœuvres et hommes de métier

du Canada

Alliance de la Fonction publique

Catégorie du soutien administratif

Services divers

— Commis aux écritures et aux

régléments

— Secrétaire, sténographie et

dactylographie

Catégorie de l'administration et

du service extérieur

— Services administratifs

— Gestion des finances

— Achat et approvisionnement

Catégorie scientifique et
professionnelle

— Bibliothéconomie

— Vérification

(EMPLOYEUR: CONSEIL DE RECHERCHES EN SCIENCES HUMAINES)

Catégorie de l'administration et du

service extérieur

du Canada

Alliance de la Fonction publique

— Services administratifs

— Services financiers

— Services d'information

— Administration des programmes

et

tous les employés désignés sous le

nom d'agents de subventions de

recherches

Catégorie scientifique et professionnelle

— Economique, sociologie et

statistique

Catégorie du soutien administratif

— Commis aux écritures et aux

régléments

— Secrétaire, sténographie et

dactylographie

— Traitement mécanique des données

(EMPLOYEUR: PERSONNEL DES FONDs NON PUBLICS,

FORCES CANADIENNES)

Catégorie du soutien administratif

— BFC de Kingston

du Canada

Alliance de la Fonction publique

Catégorie du soutien administratif

— BFC de Petawawa

Catégorie de l'exploitation

— BFC de Petawawa

Catégorie de l'exploitation

— BFC de Cornwallis

"Syndicat des travailleurs unis

section locale 1973

* Autrefois l'Union internationale des employés de commerce, section locale 1973

Unité de négociation Agent négociateur

Services d'imprimerie — non-surveillants

Réparation des navires (côte est)

Conseil des Unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada
Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Est)

Réparation des navires (côte ouest)

Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt, (C.-B.))

Economique, sociologie et statistique

Association des économistes, sociologues et statisticien(ne)s

(EMPLOYEUR: OFFICE NATIONAL DU FILM)

Catégorie de l'administration et du service extérieur
Institut professionnel de la Fonction publique du Canada

Catégorie du soutien administratif
Syndicat général du cinéma et de la télévision

(EMPLOYEUR: CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES)

Services d'information
Bibliothéconomie
Institut professionnel de la Fonction publique du Canada

Agents de recherches et agents du Conseil de recherches

Traduction
Services administratifs
Commis et mécanographie
Gestion des systèmes d'ordinateurs
Traitement mécanique des données
Catégorie de l'exploitation
— surveillants
non-surveillants

Secrétariat, sténographie et dactylographie
Catégorie technique
Achat et approvisionnement

(EMPLOYEUR: COMMISSION D'ÉNERGIE DU NORD CANADIEN)

Catégorie de l'exploitation — non-surveillants
Alliance de la Fonction publique du Canada

(EMPLOYEUR: CENTRE DE LA SÉCURITÉ DES TÉLÉCOMMUNICATIONS, MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE)

Catégorie de l'administration et du service extérieur
Alliance de la Fonction publique du Canada

Catégorie du soutien administratif
— opérateurs
— non-opérateurs
Catégorie de l'exploitation

Catégorie technique

Gestion des finances

Inspection des produits primaires

Inspection technique

Manœuvres et hommes de métier

— surveillants

Mécanographie

Photographie

Pompiers

— surveillants

Programmes de bien-être social

Radio-télégraphie

Secrétariat, sténographie et

dactylographie

Services administratifs

Services correctionnels

— surveillants

Services d'information

Services d'imprimerie — surveillants

Services divers

— surveillants

Services hospitaliers

— surveillants

Soutien des sciences sociales

Soutien de l'enseignement

Soutien technologique et scientifique

Techniciens divers

Traitement mécanique des données

Vérification

Navigation aérienne

Traduction

Affaires extérieures

Contrôle de la circulation aérienne

Électronique

Officiers de navire

Opérations postales — surveillants

Opérations postales (facteurs)

Opérations postales (Commissaires des postes)

Bureaux de poste à commission

Agent négociateur

Syndicat canadien des employés
professionnels et techniques

Association professionnelle des agents
du service extérieur

Association canadienne du
contrôle du trafic aérien

Fraternité internationale des ouvriers en
électricité, section locale 2228

Guide de la marine marchande
du Canada

Association des officiers des Postes
du Canada

Union des facteurs du Canada

Syndicat des postiers du Canada

Association canadienne des maîtres de
poste et adjoints



Unités de négociation et agents négociateurs au sein de la Fonction publique du Canada
(Employeur: Conseil du Trésor)

Unité de négociation	Agent négociateur
Actuariat	Institut professionnel de la
Agriculture	Fonction publique du Canada
Architecture et urbanisme	
Art dentaire	
Chimie	
Commerce	
Droit	
Ergothérapie et physiothérapie	
Génie et arpentage	
Gestion des systèmes d'ordinateurs	
Mathématiques	
Médecine	
Médecine vétérinaire	
Météorologie	
Pharmacie	
Psychologie	
Recherche historique	
Recherche scientifique	
Réglementation scientifique	
Sciences biologiques	
Sciences domestiques	
Sciences forestières	
Sciences infirmières	
Sciences physiques	
Services scientifiques de la défense	
Service social	
Achat et approvisionnement	Alliance de la Fonction publique
Administration des programmes	du Canada
Bibliothéconomie	
Chauffage, force motrice et	
opération de machines fixes	
— surveillants	
non-surveillants	
Commis ambulants	
Commis aux écritures et aux règlements	
Communications	
Dessin et illustrations	
Enseignement	
Équipages de navires	
— surveillants	
non-surveillants	
Gardiens de phare	
— surveillants	
non-surveillants	

ABRÉVIATIONS UTILISÉES DANS LES TABLEAUX

AGENTS NÉGOCIATEURS

ACCTA	Association canadienne du contrôle du trafic aérien
ACMPA	Association canadienne des maîtres de poste et adjoints
AECR	Association des employés du Conseil de recherches
AESS	Association des économistes, sociologues et statisticien(ne)s
AFFC	Alliance de la Fonction publique du Canada
AOPC	Association des officiers des Postes du Canada
APASE	Association professionnelle des agents du service extérieur
CMTCME	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouverne- ment fédéral (Est)
CMTCMO	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouverne- ment fédéral (Esquimalt (C.-B.))
CUAG	Conseil des Unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada
FIOE	Fraternité internationale des ouvriers en électricité (section locale 2228)
GMMC	Guilde de la marine marchande du Canada
IPFPC	Institut professionnel de la Fonction publique du Canada
SCEPT	Syndicat canadien des employés professionnels et techniques
STUAC	Syndicat des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 1973
SGCT	Syndicat général du cinéma et de la télévision
SPC	Syndicat des postiers du Canada
UFC	Union des facteurs du Canada

EMPLOYEURS

BVG	Bureau du vérificateur général
CENC	Commission d'énergie du Nord canadien
CNR	Conseil national de recherches du Canada
CRSH	Conseil de recherches en sciences humaines
CST	Centre de la sécurité des télécommunications (ministère de la Défense nationale)
CT	Conseil du Trésor
ONF	Office national du film
DIVERS	
S	Surveillants
NS	Non-surveillants

1	Unités de négociation et agents négociateurs
2	Méthode de règlement des différends
3	Modification de la méthode de règlement des différends, 1980-1981
4	Unités de négociation qui ont opté pour la conciliation/grève
5	Unités de négociation qui ont opté pour l'arbitrage
6	Différends renvoyés à l'arbitrage, 1980-1981
7	Employés exclus en tant que préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles, par catégorie (employeur: Conseil du Trésor)
8	Employés exclus en tant que préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles, par agent négociateur et par catégorie (employeur: Conseil du Trésor)
9	Employés exclus en tant que préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles, par agent négociateur et par catégorie (employeurs distincts)
10	Renvois à l'arbitrage, 1967 à 1981
11	Conciliation, médiation et examens, 1980-1981

Remarque: Les données statistiques pour l'année 1980-1981 s'arrêtent au 31 mars 1981. Les données sur le nombre d'employés, tout en étant exactes dans l'ensemble, ne sont pas précises. En raison, notamment, de la définition du mot «employé» figurant à l'article 2 de la Loi, ces données peuvent en effet différer de celles qui figurent dans d'autres rapports statistiques portant sur les fonctionnaires fédéraux.

12 DONNÉES SUR LA FONCTION PUBLIQUE

Douze rapports contenant des renseignements sur le personnel des employeurs distincts ont été publiés, de même que le rapport annuel intitulé «La composition de la Fonction publique du Canada».

15 AUTRES RAPPORTS

Certains autres rapports ont été publiés pendant l'année, notamment le rapport d'ensemble, le premier de ce genre rédigé par le Bureau, sur la rémunération dans le secteur des entreprises du Canada. Dans cette catégorie figuraient également deux rapports sur les taux de rémunération dans les entreprises et autres organismes.

PROGRAMME D'ENQUÊTES AUTOMATISÉES SUR LA RÉMUNÉRATION

36

Trente-six rapports ont été publiés en ce qui concerne les catégories suivantes: administration et service extérieur, soutien administratif, scientifique et professionnel et technique. Divers rapports issus de ce programme ont été publiés le 1^{er} mars et le 15 août 1980. Ils portent sur les taux de rémunération et la durée du travail de 23 classes. Les données figurant dans ces rapports ont été obtenues au moyen du système d'enquêtes automatisées.

SERVICES DE SANTÉ

Les données obtenues au cours de l'enquête de 1980 sur les classes de la santé et les classes connexes ont été publiées dans 38 rapports visant 14 classes.

CLASSES EXCLUES DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE OU NE DISPOSANT PAS D'UN AGENT NÉGOCIATEUR ACCRÉDITÉ

18

Le Bureau a publié dix-huit rapports, dont plusieurs touchent les classes ou groupes de la direction, tel le rapport sur la rémunération du personnel de direction; parmi les autres rapports, deux portent sur les avantages sociaux des classes de cette catégorie.

RAPPORTS SUR LES CLASSES DE L'EXPLOITATION ET AUTRES RAPPORTS SUR LA RÉMUNÉRATION

23

Au total, 23 rapports ont été publiés relativement à 15 classes dans cette catégorie. Un rapport porte sur les taux de rémunération des corps de police; d'autres portent notamment sur des classes telles que les équipages de navire, les manœuvres et hommes de métier, les mécaniciens d'avion.

AVANTAGES SOCIAUX DES EMPLOYÉS

8

Huit rapports ont été publiés à la suite de l'enquête bisannuelle du 1^{er} janvier 1980 sur les avantages sociaux et les conditions de travail des employés.

RENSEIGNEMENTS SUR LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

11

Onze rapports découlant de l'analyse des conventions et ententes de la Fonction publique et autres données connexes ont été publiés.

75

ACCORDS DE COLLABORATION

L-23 Conscient de la charge de travail que ses enquêtes imposent aux organismes participants, le Bureau essaie par tous les moyens de réduire le chevauchement des tâches. Aussi, il utilise les données recueillies par d'autres organismes fédéraux tels que le ministère du Travail et Statistique Canada, comme il est mentionné précédemment, et il travaille en collaboration avec les administrations provinciales dans les domaines d'intérêt commun. Deux provinces profitent des programmes AUTOCODS du Bureau et, avec l'accord des organismes participants reçoivent des données d'enquête enregistrées sur bandes.

L-24 Pour remplir sa mission première, qui est de fournir aux organismes de la fonction publique des données de qualité sur la rémunération, le Bureau entretient d'étroites relations avec les spécialistes de la rémunération du secteur public et du secteur privé. Ainsi, au cours de l'année écoulée, le Bureau a participé activement aux travaux de recherches effectués par le Centre de recherches sur la rémunération du Conference Board du Canada et a également joué un rôle actif auprès des groupes d'étude sur la rémunération de Montréal et de Toronto, des associations de personnel d'Ottawa et de Toronto ainsi que des comités spéciaux et des groupes de travail de l'administration fédérale.

RÉSUMÉ DES RAPPORTS PUBLIÉS PAR LE BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS DU 1^{er} AVRIL 1980 AU 31 MARS 1981

L-25 Au cours de l'année, le Bureau a publié 163 rapports, dont 26 avaient trait à la Fonction publique fédérale et 137 aux autres secteurs d'emploi. Ces rapports portent soit la mention «diffusion restreinte» (non destinés à la publication ou à la redistribution) et s'adressent alors aux spécialistes et aux chercheurs du domaine de la rémunération, soit la mention «avec réserve» (non destinés à la publication et réservés, au sein des organismes qui les reçoivent, aux personnes directement chargées de l'administration des salaires et de la rémunération) et s'adressent alors exclusivement à certaines personnes de la Fonction publique et aux participants aux enquêtes. Tous les rapports du Bureau sont publiés simultanément en français et en anglais. Les totaux qui figurent dans le résumé ci-après comprennent le nombre de rapports dans les deux versions.

L-26 En règle générale, les rapports présentent des données sur les classes professionnelles comprises dans les systèmes de classification et de négociation collective de la fonction publique. Dans la plupart des cas, les données d'enquête sont présentées par secteur d'activité économique, par région et par agglomération ainsi que pour l'ensemble du Canada, à l'aide de différentes mesures statistiques.

L-27 Les rapports publiés au cours d'une année découlent en partie d'enquêtes menées l'année précédente, mais la plupart portent sur les travaux effectués pendant l'année de publication. Le nombre de ceux qui ont été publiés au cours de l'année à l'étude figure sous les huit grandes rubriques suivantes.

L-22 Au cours de l'année, la Direction de la recherche du Bureau a distribué aux agents négociateurs les données qu'elle a reçues du Conseil du Trésor sur la masse salariale. Le Bureau a fait photocopier ces données pour 44 groupes professionnels et les a distribuées aux agents négociateurs intéressés.

L-21 Lorsqu'il élabore des programmes destinés à faciliter la négociation collective, le Bureau demande l'avis du Comité consultatif de recherches sur les traitements, qui est composé de représentants des employeurs et des agents négociateurs assujettis à la Loi et dont les travaux sont présidés par le président de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique. Le Bureau consulte régulièrement et officiellement ce comité au sujet de ses programmes et tient avec lui de nombreuses réunions pour discuter à fond de la planification et de l'étendue de certaines enquêtes et de certains projets, et pour se tenir au courant des besoins spéciaux de chaque organisme membre. Le Bureau attache aussi une grande importance à l'opinion des participants aux enquêtes. Aussi, il communique directement avec eux chaque fois que cela est possible ou rencontre leurs représentants à l'occasion de réunions d'administrateurs du personnel ou de la rémunération.

CONSULTATION

L-20 En plus d'effectuer des enquêtes, le Bureau sert également de centre de consultation et d'information sur la Fonction publique. Ainsi, il a répondu cette année à plus de 3,000 demandes de renseignements et questionnaires d'enquête émanant d'administrations publiques et d'organismes privés et concernant la classification, la rémunération et les avantages sociaux dans la Fonction publique du Canada.

L-19 Dans ses rapports trimestriels intitulés «Renseignements sur la négociation collective dans la Fonction publique», le Bureau a présenté des données sur les augmentations moyennes pondérées qui ont été accordées à divers groupes, l'état des négociations et des audits des commissions d'arbitrage et de conciliation dans la Fonction publique fédérale. Ces rapports renferment aussi des données périodiques sur l'unité de négociation, telles que les dates d'entrée en vigueur et d'expiration des conventions collectives et certaines statistiques sur l'économie et le travail. Le Bureau a continué de présenter sous forme de résumés d'entente des renseignements sur les modifications apportées à chaque convention collective, tout en soulignant les différences existant entre les nouvelles et les anciennes dispositions. Le Bureau a établi et diffusé 50 résumés d'entente.

L-18 Les différents employeurs ont fourni au Bureau les données sur le pourcentage des départs enregistrés au sein de la Fonction publique, par groupe professionnel. Le deuxième rapport de ce genre portant sur l'année 1980 a été préparé et transmis aux parties.

L-17 Le «Répertoire des affaires renvoyées à l'arbitrage aux termes de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique - Conventions collectives», qui est présenté sous forme de cahier à feuilles mobiles, a été mis à jour au cours de l'année. La Direction de la Recherche a établi, pour consultation par les parties, un répertoire des questions d'arbitrage, de 1975 à nos jours.

Bureau a publié également, en s'inspirant de l'enquête de 1979, un rapport sur la méthode de recherche qui a servi à publier les données d'ensemble sur la rémunération des administrateurs du personnel. Il a commencé en outre à élaborer de nouvelles méthodes en vue de l'enquête sur la rémunération du personnel de direction et des cadres supérieurs afin de se rapprocher un peu plus d'un nouveau système de classification mis au point par le Conseil du Trésor pour le personnel de direction de la Fonction publique.

L-13 Pour répondre aux besoins du personnel de direction œuvrant dans les divers secteurs de l'économie canadienne, le Bureau a publié pour la première fois un rapport sommaire intitulé «La rémunération dans le secteur des entreprises du Canada», qui présentait de façon succincte les données les plus importantes sur les taux de rémunération d'un nombre de classes largement reconnues et des renseignements pertinents sur les avantages sociaux et les conditions de travail.

L-14 Pour un certain nombre de classes, le Bureau obtient des données salariales de base déjà recueillies par d'autres organismes gouvernementaux et il les traite pour répondre aux besoins de la Fonction publique. Par exemple, l'enquête sur les taux de salaire effectuée par le ministère du Travail constitue l'une des sources de données sur 153 emplois. De même, avec le consentement écrit de certaines universités, les données fournies à Statistique Canada sur les traitements versés aux professeurs d'université sont mises à la disposition du Bureau.

TRAVAUX DE RECHERCHES

L-15 Une partie importante du travail de recherches du Bureau de recherches sur les traitements porte sur l'analyse, régulièrement mise à jour, des conventions collectives conclues dans la Fonction publique fédérale. Le recueil d'analyses des conventions collectives renvoie le lecteur à toutes les clauses de chaque convention conclue en vertu de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique et précise l'unité de négociation à laquelle s'applique chaque disposition. Un grand nombre de dispositions sont analysées en détail et les différences qui existent entre les conventions sont signalées. Outre ce recueil, le Bureau a publié un rapport annuel intitulé «Analyse des conventions collectives dans la Fonction publique fédérale, janvier 1980». Ce rapport fait état de la fréquence de certaines dispositions importantes qui se retrouvent dans les conventions collectives en vigueur dans la Fonction publique. Enfin, pour répondre à des demandes spéciales provenant tant de la Fonction publique fédérale que de l'extérieur, le Bureau a dressé un certain nombre de tableaux portant sur les dispositions des conventions collectives conclues dans la Fonction publique.

L-16 En mai 1980, un cadre supérieur de la Direction de la recherche a présenté, dans le cadre d'un séminaire, un exposé sur divers aspects du coût de la négociation collective, à une réunion de l'Eastern Economic Association tenue à Montréal. En novembre 1980, il a fait un autre exposé sur les perspectives de carrière en relations de travail dans les années 80, à la faculté d'administration de l'université d'Ottawa. À l'invitation de groupes spécialisés en relations du travail, le Bureau a continué à consacrer beaucoup de temps à certains aspects de son programme de recherche.

L-8 L'enquête bisannuelle sur place portant sur treize classes de la santé et autres classes connexes a été mise en chantier et les rapports ont été publiés au cours du troisième trimestre de l'année.

L-9 Les parties à la négociation dans la Fonction publique et les participants aux enquêtes ont accès non seulement aux rapports ordinaires, mais également à des compilations mécanographiques spéciales émanant de la banque de données. Adaptées aux besoins de chaque utilisateur, ces compilations permettent au Bureau de satisfaire rapidement aux demandes changeantes des parties à la négociation collective dans la Fonction publique fédérale. Plus de 100 compilations de ce genre ont été faites pendant l'année. Le Bureau a effectué son enquête bisannuelle ordinaire sur les avantages sociaux et les conditions de travail au 1^{er} janvier 1980. Quatre rapports principaux ont été publiés. Deux d'entre eux portaient sur la fréquence et les caractéristiques de ces deux aspects dans les entreprises privées et les administrations provinciales et municipales, et les deux autres fournissaient des renseignements sur les dépenses. De plus, le Bureau a publié un rapport contenant les points saillants de l'enquête afin d'en faciliter l'accès à un plus grand nombre de lecteurs. Il est en outre en train de mettre au point un nouveau mécanisme d'établissement de rapports, en vue de l'enquête de 1982, qui permettra d'alléger la tâche des participants à nos enquêtes et de réduire le temps de préparation et les coûts des rapports.

L-10 À la demande du Conseil national mixte, le Bureau a entrepris une étude sur la rémunération des employés travaillant dans le Nord ou dans des endroits isolés. Cette nouvelle enquête a permis de recueillir des renseignements auprès de quelque 80 organismes. Il s'agissait d'une étude préliminaire ou d'un projet pilote qui permettra de mener une autre enquête, triennale celle-là, sur le genre de rémunération que touchent ces employés. Un rapport est censé être publié au cours de l'été de 1981.

L-11 Le Bureau a effectué également des enquêtes sur place pour obtenir des renseignements sur les taux de rémunération, les avantages sociaux et les conditions de travail s'appliquant à huit corps de police provinciaux et munitipaux, afin de satisfaire aux exigences du Conseil du Trésor et de la Gendarmerie royale du Canada. Le Bureau a entrepris aussi une enquête sur les avantages sociaux et les conditions de travail des professeurs d'université au moyen d'un échantillon de vingt-deux universités représentant les diverses régions géographiques du Canada. À la fin de l'année, le Bureau était en train de mettre à jour son rapport sur la rémunération des représentants élus des provinces, des territoires et de huit municipalités. Ces trois études visaient des classes auxquelles le processus de la négociation collective dans la Fonction publique du Canada ne s'applique pas et pour lesquelles la collecte de données s'imposait de toute évidence. De plus, le Bureau a effectué des enquêtes par téléphone, en vue de permettre la publication de rapports sur les taux de début prévus et réels des diplômés des universités, des CEGEP et des collèges communautaires.

L-12 Le Bureau a également effectué une enquête sur deux classes exclues de la négociation collective, à savoir le personnel de direction et les administrateurs du personnel. Ces enquêtes sont menées chaque année et les rapports qui en découlent sont destinés au Conseil du Trésor et, dans le cas du rapport sur la rémunération du personnel de direction, au bureau du Conseil privé et au Groupe consultatif de la rémunération du personnel de direction. Au cours de l'année, le

L-4 Afin d'améliorer sa capacité de répondre aux besoins des membres du Comité consultatif de recherches sur les traitements et de maintenir la qualité et les délais de publication de ses rapports et sa productivité, le Bureau a apporté d'importantes modifications à ses systèmes de publication des rapports. Il a réussi à négocier un contrat avec un nouveau fournisseur en ce qui a trait à ses services informatiques, lequel a permis d'améliorer la rentabilité du traitement des données. L'acquisition d'un système de traitement des mots branché sur l'ordinateur principal a amélioré la capacité de publier des rapports simultanément dans les deux langues officielles. La dernière mise au point d'un système informatique intégré portant sur les taux de rémunération a renforcé le contrôle de la qualité, la révision et l'analyse des données, accroissant du même coup la productivité et l'efficacité des agents chargés de la recherche sur la rémunération.

LE PROGRAMME D'ENQUÊTES

L-5 Dans le cadre de son programme, le Bureau effectue lui-même des enquêtes sur place, recueille des renseignements par la poste ou par téléphone et traite certaines données obtenues par d'autres organismes de la Fonction publique. Au cours de l'année, le Bureau a mené des enquêtes dans tout le Canada auprès de plus de 750 organismes dont plusieurs ont participé à trois ou quatre études. Il a tenu en outre quelque 700 entrevues au cours des différentes enquêtes menées sur place. Il a obtenu des données sur les taux de rémunération appliqués à 75 classes ou groupes professionnels comportant environ 335 niveaux. Les rapports publiés au cours de l'année résultent d'enquêtes menées l'année précédente et au cours de l'année 1980-1981. Un aperçu du contenu des rapports publiés figure au paragraphe L-26.

L-6 La plupart des données sur les taux de rémunération sont obtenues au moyen d'un système informatique connu sous le nom de programme d'enquêtes automatisées sur la rémunération. Mis en œuvre il y a dix ans, en fonction de 10 classes et sous le nom d'AUTOCODS, ce programme englobe maintenant plus de 30 classes. Il réunit les avantages de l'appariement classique des postes pendant les visites personnelles et la souplesse d'un système d'information sous la forme d'une banque de données. Après l'appariement des postes avec ceux de son organisme, chaque participant à l'enquête met à jour une ou deux fois par année les données que renferme le répertoire du Bureau lorsque des changements sont effectués aux échelles salariales et aux taux courants de rémunération. Deux rapports importants paraissent deux fois par année: le rapport AUTOCODS-I, qui comprend les dix classes initiales du système, et le rapport AUTOCODS-II, qui renferme huit autres classes et dont la première publication remonte à août 1980. Des rapports distincts pour les autres classes du programme paraissent chaque année, en mars ou en août.

L-7 Au cours de l'année, le Bureau a effectué une étude sur l'administration des salaires dans le secteur des entreprises du Canada. Cette étude, visant 34 des principaux participants aux enquêtes du Bureau de recherches sur les traitements, porte sur tous les renseignements recueillis en ce qui a trait aux lignes de conduite et aux pratiques relatives à l'administration des salaires et des traitements. Tous les renseignements ont été emmagasinés dans un système de banque de données. Grâce aux enquêtes bisannuelles qu'il mène dans ce domaine, le Bureau se propose de tenir ces renseignements à jour.



BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS

INTRODUCTION

L-1 Le Bureau de recherches sur les traitements a pour fonction principale de fournir des données sur la rémunération à l'égard d'une grande diversité de classes de toutes les catégories professionnelles, y compris le groupe de la direction et de la gestion dans la Fonction publique. Les renseignements obtenus au moyen d'enquêtes sur les taux de rémunération, les avantages sociaux et les conditions d'emploi des employés, lesquelles sont effectuées surtout dans le secteur privé, mais également auprès des administrations provinciales et municipales et d'autres organismes publics telles les sociétés de la Couronne.

L-2 Les principaux utilisateurs des données du Bureau sont les agents négociateurs accrédités et les employeurs visés par la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. Les dirigeants et les représentants de ces organismes se servent de ces renseignements dans le cadre de la négociation collective. Les conciliateurs et les médiateurs de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique ont également accès aux résultats de la recherche du Bureau, notamment aux données sur la rémunération. En leur qualité de participants aux enquêtes, près de 1,000 établissements du secteur privé et administrations du Canada reçoivent les rapports du Bureau.

L-3 Afin de répondre à la demande croissante concernant ses rapports d'enquête, de la part d'organismes non participants, le Bureau a adopté pour politique de faciliter le plus possible l'accès aux données recueillies au cours de diverses enquêtes au moyen de présentations spéciales. Ainsi les cadres et les spécialistes en rémunération œuvrant dans une vaste gamme d'organismes, notamment des entreprises industrielles, des universités et des syndicats de l'extérieur, trouveront utiles les statistiques que le Bureau met à leur disposition et résultant des principales enquêtes. Celui-ci a terminé cette année une étude de toutes ses activités et opérations afin de s'assurer que tous les projets entrepris tiennent compte de l'ordre de priorité que ses clients se sont fixé. Les résultats de cette étude ont permis de réduire, de modifier ou de supprimer certains de ces projets et de réaffecter les ressources à des projets hautement prioritaires. La planification et l'évaluation de tous les programmes du Bureau de recherches sur les traitements continuent de se fonder sur cette formule. Le Bureau a élaboré en outre un programme global de développement de la recherche sur la rémunération qui comprend la formation générale dans le domaine de la rémunération, la tenue de séminaires et des programmes d'autoformation adaptés aux particuliers, en vue de maintenir et d'améliorer le professionnalisme des dirigeants et des gestionnaires s'occupant de recherches sur la rémunération.

commises par l'employé s'estimant lésé avant le jour où il a posé les gestes qui ont abouti à son renvoi (*Pierre Savard c. La Commission des relations de travail dans la Fonction publique*, décision de la Cour n° A-345-80, non encore publiée).

K-5 Un employé a présenté une demande à la Cour d'appel fédérale aux termes de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale, en vue de faire casser une décision d'un arbitre. L'employé avait été renvoyé par l'employeur pour insubordination, menaces et voies de fait contre un superviseur. En rejetant le grief de l'employé, l'arbitre avait tranché la question de l'admissibilité de certaines preuves. Les parties au grief avaient convenu de verser au dossier des preuves qui avaient été produites à l'occasion d'un grief antérieur et qui avaient alors été jugées inadmissibles par le même arbitre. Celui-ci a refusé de reconnaître ces preuves en déclarant que, ayant été jugées inadmissibles dans le premier cas, elles devaient aussi l'être dans le second. On lui a demandé également d'accepter les preuves concernant les actions que l'employé s'estimant lésé avait commises avant et après la période à laquelle se rapportaient les avis disciplinaires. Après avoir examiné la jurisprudence pertinente et les circonstances de l'affaire, l'arbitre a admis les preuves relatives aux actions commises par l'employé s'estimant lésé avant et après la période pertinente. La Cour d'appel fédérale a cassé la décision et renvoyé l'affaire à l'arbitre. Elle a déclaré que l'arbitre aurait dû tenir compte des preuves que les parties avaient convenu de verser au dossier. Le fait qu'elles n'aient pu être admissibles dans le premier cas ne les rendait pas inadmissibles dans le second. En ce qui concerne les actions antérieures et postérieures de l'employé s'estimant lésé, la Cour a exprimé l'opinion que l'arbitre ne pouvait tenir compte des actions que l'employé s'estimant lésé avait commises après son renvoi. Cependant, il ne s'était pas trompé en tenant compte des actions

K-4 Un employé a été suspendu de ses fonctions pendant qu'on effectuait une enquête sur le rôle qu'il avait eu à jouer dans une conspiration visant à frauder l'employeur. Après que l'enquête eut confirmé les soupçons de l'employeur, l'employé a été renvoyé. Il a présenté un grief concernant la suspension et le renvoi, et l'arbitre a transformé le renvoi en une suspension d'un an. Quelques mois plus tard, trouve coupable de conspiration en vue de frauder l'employeur, l'employé a été condamné à deux ans d'emprisonnement. Après qu'il eut appelé de sa sentence, l'employeur lui a imposé une suspension pour une période indéfinie en attendant le résultat de l'appel. L'employé a alors présenté un deuxième grief contre cette suspension. L'arbitre a fait droit au grief, appliquant le principe de la chose jugée (selon lequel une décision judiciaire est concluante jusqu'à ce qu'elle soit infirmée). Par suite d'une demande faite par l'employeur, aux termes de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale, en vue de faire casser la décision, la Cour a maintenu la décision de l'arbitre. Elle a déclaré que l'employé s'estimant lésé avait déjà été puni pour avoir fraudé l'employeur, l'arbitre ayant soutenu alors à juste titre qu'une nouvelle peine ne pouvait être imposée pour une faute déjà expiée (*Sa Majesté la Reine c. Turgeon*, [1980] 2 C.F. 500).

K-3 Quant au deuxième motif, la Cour a déclaré que la décision que la Commission avait rendue au sujet de sa compétence n'était pas purement déclaratoire et que l'affaire *L'Alliance de la Fonction publique du Canada c. La Commission des relations de travail dans la Fonction publique (supra)* se distinguait de l'affaire dont la Cour était saisie. La décision portait sur la question de compétence et elle constituait un préambule nécessaire à une décision relative à l'affaire en instance devant la Commission. La décision était nécessaire à l'exercice convenable des fonctions de la Commission et elle entraînait des conséquences précises pour la personne en cause. Ainsi la décision quant à la compétence rendue par la Commission n'était ni purement déclaratoire ni vide de sens (*Sa Majesté la Reine c. l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada* [1980] 2 C.F. 295.)

DÉCISIONS JUDICIAIRES IMPORTANTES

K-1 L'employeur a fait une demande à la Cour d'appel fédérale en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale pour casser une décision de la Commission dans laquelle cette dernière avait affirmé sa compétence aux termes de l'article 18 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. L'employeur avait désigné un employé comme répondant à l'alinéa a) de la définition d'une «personne préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles», énoncée à l'article 2 de la Loi, et avait ainsi considéré l'employé comme exclu de son unité de négociation. L'agent négociateur, n'ayant pas accepté la désignation faite par l'employeur, avait demandé à la Commission d'utiliser les pouvoirs que lui confère l'article 18 pour déterminer si l'employé en cause est une «personne préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles» aux termes de l'alinéa a). L'employeur a contesté devant la Cour d'appel fédérale la décision de la Commission d'exercer sa compétence en cette matière, et ce pour deux raisons. La première a trait à une distinction reconnue par la Commission dans sa jurisprudence, entre les alinéas a) et b) et les alinéas c) à g) de la définition énoncée à l'article 2 de la Loi. Comme la Commission dispose d'une méthode pour déterminer le statut d'un employé dans le cas où l'agent négociateur s'opposerait à l'exclusion de cet employé aux termes des alinéas c) à g), l'employeur a soutenu que, puisque cette méthode est restreinte aux alinéas c) à g), il faut en conclure que la Commission n'a pas le pouvoir d'examiner la désignation des personnes en fonction des alinéas a) et b). La deuxième raison invoquée par l'employeur était que la Commission n'était pas autorisée à rendre une décision au sujet de sa compétence parce qu'une telle décision était purement déclaratoire. Ainsi la Commission n'avait pas le pouvoir de rendre cette décision aux termes de l'article 18, en raison de la décision rendue antérieurement par la Cour d'appel fédérale après que la Cour d'appel fédérale eut rendu une décision antérieure dans l'*Alliance de la Fonction publique du Canada c. La Commission des relations de travail dans la Fonction publique*, [1979] 2 C.F. 599.

K-2 La Cour d'appel fédérale a confirmé la décision de la Commission concernant sa compétence. Elle a déclaré que, bien que certains pouvoirs et méthodes soient prévus aux alinéas c) à g) en ce qui concerne la désignation, cela n'empêchait pas la Commission de rendre des décisions nécessaires à l'égard des alinéas a) et b). Soutenir le contraire aurait pour effet de décider que l'employeur aurait le droit de trancher unilatéralement la question simplement en prétendant qu'un employé particulier répondait aux dispositions énoncées aux alinéas a) ou b). En conférant à la Commission les pouvoirs énoncés à l'article 18, le Parlement ne pourrait pas avoir eu l'intention de restreindre à ce point les activités de la Commission. Afin de protéger les objets de la Loi, la Cour était d'avis que la Commission devait logiquement être investie du pouvoir de déterminer quelles personnes doivent être exclues selon la définition d'«employé» énoncée aux alinéas a) et b) de la définition d'une «personne préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles».

courriers des services postaux à l'application des articles 10 et 21 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, la disposition a été renvoyée à un bureau de conciliation sous réserve de la mise en garde décrite au paragraphe K-6 (ibid.).

—Proposition voulant que lorsqu'il est nécessaire de faire des heures supplé-mentaires, le travail soit d'abord offert aux employés occasionnels que si cette première mesure ne suffit pas. La proposition a été renvoyée au bureau de conciliation sous réserve de la mise en garde décrite au paragraphe K-6 (mandat relatif au Syndicat des postiers du Canada, dossier de conciliation n° 190-2-95).

—Proposition voulant que l'employeur compte dans son effectif suffisamment d'employés permanents pour faire face aux absences normales attribuables à la maladie, aux congés spéciaux, aux congés annuels et aux congés non payés, et que les employés absents soient remplacés par des employés permanents affectés à la suppléance. La proposition a été renvoyée au bureau de conciliation sous réserve de la mise en garde décrite au paragraphe K-6 (ibid.).

—Proposition voulant que l'employeur reconnaisse que le travail de soirée et de nuit soit réduit au strict minimum et qu'il accepte de réviser périodiquement l'organisation du travail de manière à réduire le plus possible le nombre d'employés affectés aux quarts de soirée et de nuit. La proposition a été renvoyée au bureau de conciliation sous réserve de la mise en garde décrite au paragraphe K-6 (ibid.).

—Proposition voulant que les employés gauchers soient traités équitablement et qu'ils ne fassent pas l'objet de mesures disciplinaires quand il est démontré que les méthodes opérationnelles, les programmes de formation et l'équipement de l'employeur ne conviennent pas à tous les employés également. Étant donné que la formulation de la disposition donnait à entendre qu'il faudrait modifier l'équipement en place, ce qui porterait atteinte à l'autorité de l'employeur aux termes de l'article 7 de la Loi, la proposition a été renvoyée au bureau de conciliation sous réserve de la mise en garde décrite au paragraphe K-6 (ibid.).

temps et que ce nombre soit déterminé en prévoyant la désignation d'un employé suppléant pour chaque groupe de douze employés dans un secteur. L'employeur s'est opposé à ce que la formule d'un employé suppléant par groupe de douze employés réguliers serve de base; l'inclusion d'une telle disposition impérative dans une convention collective ne peut qu'entreindre les droits conférés à l'employeur aux termes de l'article 7 de la Loi et de l'article 7 de la Loi sur l'administration financière. Toutefois, étant donné la thèse de chacune des parties à l'égard de cette pratique depuis longtemps en vigueur, la proposition a été renvoyée au bureau de conciliation sous réserve de la mise en garde décrite au paragraphe K-6 (mandat relatif à l'Union des facteurs du Canada, dossier de conciliation n° 190-2-94).

— Proposition voulant que l'employeur désigne les modes de transport à utiliser et qu'un employé ne soit pas tenu de voyager dans un véhicule qui ne répond pas aux normes de sécurité ni dans une partie de véhicule qui n'est pas aménagée pour transporter des passagers, mais qu'un employé qui peut bénéficier d'un service d'autobus aux 30 minutes soit tenu d'utiliser ce moyen de transport. Une telle disposition formulée dans des termes impératifs va à l'encontre de l'article 7 et ne peut être renvoyée à un bureau de conciliation. Mais si les termes utilisés rendent cette disposition discrétionnaire plutôt qu'impérative, elle pourra être incluse dans une convention collective. La question a donc été renvoyée au bureau de conciliation dans l'espoir qu'une discussion puisse aider les parties à trouver un terrain d'entente (ibid.).

— Proposition voulant que l'heure de début du travail dans le cas de tous les itinéraires et de toutes les tournées puisse varier, mais qu'elle soit la même pour tous les itinéraires et toutes les tournées d'une même catégorie. La remarque faite à l'égard de la proposition précédente a également été faite dans le cas de cette proposition, laquelle a été renvoyée au bureau de conciliation sous réserve de la mise en garde décrite au paragraphe K-6 (ibid.).

— Proposition voulant que l'on fasse appel à certains employés à temps partiel uniquement pour du travail à temps partiel et que la pratique en vigueur consistant à faire remplir à ces employés des fonctions de fin de semaine soit maintenue, et présentant la définition d'un employé à temps partiel dans ce contexte. Bien que cette proposition traite d'une question qui touche à l'organisation de la Fonction publique et qui relève de l'autorité de l'employeur aux termes de l'article 7 de la Loi, il s'agissait d'une pratique établie depuis fort longtemps déjà. Elle a été renvoyée au bureau de conciliation sous réserve de la mise en garde décrite au paragraphe K-6 (ibid.).

— Proposition voulant que les tâches de l'unité de négociation ne soient pas données à contrat. Cette proposition a été renvoyée au bureau de conciliation sous réserve de la mise en garde décrite au paragraphe K-6. On a jugé que les parties devaient avoir la possibilité de discuter de la question avec le bureau de conciliation afin de faciliter la conclusion d'une entente, car si cette disposition n'était pas impérative, la clause n'irait pas à l'encontre de l'article 7 de la Loi et pourrait être incluse dans la convention collective (ibid.).

— Proposition concernant la formation et la nomination des coursiers des services postaux. Étant donné les ententes conclues antérieurement entre les parties, la pratique en vigueur en matière de dotation et le décret du conseil C.P. 1980-2009, lequel permet à la Commission de la Fonction publique de soustraire certains

bureau de conciliation d'engager avec les parties des discussions susceptibles d'aider les membres du bureau à élaborer les termes d'un accord entre celles-ci. En ce qui concerne les questions qui ne peuvent être renvoyées à un bureau de conciliation, mais auxquelles les parties attachent beaucoup d'importance, la pratique souvent adoptée a été de renvoyer ces questions au bureau de conciliation pour qu'il ait la chance de discuter de l'affaire avec les parties intéressées. Le principe qui sous-tend cette pratique est que, si le bureau de conciliation ne réussit pas à amener les parties à trouver un terrain d'entente, la discussion permettra au moins à celles-ci de mieux comprendre leur point de vue réiproque sur le litige. Lorsqu'une question de ce genre est renvoyée, c'est sous réserve d'un caveat ou d'une mise en garde. En effet, si le bureau de conciliation fait une recommandation à l'égard de ladite question, il doit la libeller de façon à indiquer très clairement qu'elle ne doit pas être incluse dans la convention collective.

J-5 La question des changements technologiques qui, à bien des égards, ne peut être renvoyée à un bureau de conciliation, a été au cours des dernières années la source de nombreuses préoccupations chez les employés et les agents négociateurs. En effet, des propositions à l'égard d'articles portant sur les changements technologiques ont été renvoyées à divers bureaux de conciliation depuis plusieurs années, sous réserve d'un caveat, comme nous l'avons indiqué au paragraphe précédent, étant entendu que le bureau de conciliation essaierait de trouver une formule, en dehors des termes de la convention collective, qui répondrait aux besoins des parties. Au cours de l'année à l'étude, une proposition voulant qu'aucun employé ne puisse perdre son emploi uniquement en raison d'un changement technologique a été soumise. L'employeur et l'agent négociateur ont convenu que cette proposition, qui portait fondamentalement sur la mise en disponibilité, ne pouvait être renvoyée à un bureau de conciliation en raison de l'interdiction énoncée au paragraphe 86(3) de la Loi à l'égard de la mise en disponibilité. De plus, elle allait à l'encontre du paragraphe 56(2) car elle touchait aux dispositions de l'article 29 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique. Elle a été renvoyée au bureau de conciliation pour discussion sous réserve d'une mise en garde portant que le règlement de cette question pourrait faire partie du rapport du bureau de conciliation mais qu'il ne devrait pas être inclus dans une convention collective (*mandat relatif au groupe du traitement mécanique des données*, dossier de conciliation n° 190-2-88).

J-6 Il a également été établi dans des affaires précédentes qu'un bureau de conciliation pouvait faire des recommandations à l'égard de questions visées par l'article 7 de la Loi, pourvu que ces recommandations ne touchent pas aux questions précisées aux paragraphes 56(2) et 86(3) et que leur libellé établisse très clairement qu'elles n'exigent pas l'inclusion dans la convention collective même de quelque point relatif à des questions résiduelles aux termes de l'article 74.

J-7 Bien qu'elles n'aient pu être incluses dans une convention collective, les propositions suivantes ont été considérées comme des questions pouvant être renvoyées à un bureau de conciliation:

— *Proposition voulant que la pratique en vigueur soit maintenue en ce qui concerne le nombre d'employés qui peuvent être en congé annuel en même*

conciliation (mandat concernant le groupe du traitement mécanique des don-
nées, dossier de conciliation n° 190-2-88).

— Proposition voulant que l'employé ait la possibilité de lire et de signer son rapport d'appréciation annuel et proposition portant que le représentant de l'employeur qui évalue le rendement de l'employé ait été en mesure d'observer ce rendement pendant au moins la moitié de la période sur laquelle porte l'évaluation. La première proposition a été renvoyée au bureau de conciliation parce qu'elle demandait seulement que les renseignements en question soient transmis à l'employé, mais la deuxième ne l'a pas été parce qu'elle portait essentiellement sur une procédure et que, de ce fait, elle était englobée dans l'expression « les normes, les procédures ou les méthodes régissant... l'appréciation » figurant au paragraphe 86(3) (ibid.).

— Proposition voulant que si une autre unité de négociation débride ou déclenche une grève, les membres de l'unité de négociation ne prennent pas de mesures semblables par solidarité, mais que l'employeur ne s'attende pas à ce que ceux-ci franchissent les lignes de piquetage. L'objet de cette proposition avait essentiellement pour objet de donner aux membres de l'unité de négociation le droit de refuser de franchir les lignes de piquetage mises en place par d'autres unités de négociation. Cependant, si les membres d'une unité de négociation refusent d'un commun accord de franchir une ligne de piquetage, leur action constitue une grève selon la définition donnée à ce terme par l'article 2 de la Loi et ils contrevenaient ainsi à l'alinéa 101(2)a) et au paragraphe 56(2) de la Loi (ibid.).

— Proposition portant que les dispositions normales de la convention collective s'appliquent à chaque employé qui ne franchit pas une ligne de piquetage, à moins que l'agent négociateur n'ait pas informé l'employeur de l'existence de cette ligne de piquetage. Comme cette proposition semblait laisser entendre que les employés qui ne franchiraient pas les lignes de piquetage continueraient de recevoir leur traitement normal et comme l'article 27 de la Loi sur l'administration financière stipule qu'« aucun paiement ne doit être effectué pour l'exécution de travaux... sauf si le sous-ministre du ministre compétent certifie que les travaux ont été accomplis... » et que l'alinéa 7(1)d) de cette même loi parle des traitements « en retour des services rendus », elle n'a pas été renvoyée au bureau de conciliation (ibid.).

— Proposition voulant que si les membres d'une autre unité de négociation qui travaillent pour l'employeur ou pour tout autre employeur avec lequel il fait affaire déclenchent une grève, les employés compris dans l'unité de négociation ne soient pas tenus de remplir des fonctions normalement remplies par les employés en grève. Cette proposition portait atteinte au droit d'attribuer des fonctions qui est conféré à l'employeur par l'article 7 de la Loi et, par conséquent, elle n'a pas été renvoyée au bureau de conciliation (ibid.).

CERTAINES QUESTIONS RENVOYÉES AUX BUREAUX DE CONCILIATION SOUS RÉSERVE DE MISES EN GARDE

J-4 En vertu du paragraphe 84(1) de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, le premier devoir d'un bureau de conciliation est de s'efforcer d'amener les parties à s'entendre sur les questions comprises dans le mandat. Dans nombre d'affaires antérieures, il a été conclu qu'il ne fallait pas empêcher le

—*Proposition voulant que le travail normalement effectué par les membres de l'unité de négociation ne soit pas donné à contrat.* Le fait que la question n'avait pas toujours été tranchée de la même manière par le passé, du aux différences dans le libellé des propositions, a été souligné. Cependant, par son libellé, cette proposition restreignait clairement le droit unilatéral de l'employeur de déminer l'organisation de la Fonction publique en vertu de l'article 7 de la Loi. En conséquence, la proposition n'a pas été incluse dans le mandat du bureau de

—*Proposition dont l'application aurait changé le titre de l'article 10 pour «Discipline, suspension, congédiement et renvoi». L'inclusion de toute disposition concernant les normes, les procédures ou les méthodes régissant le congédiement des employés, que ce soit par la formulation d'une disposition précise ou par l'inclusion d'un terme dans un titre, est interdite par le paragraphe 86(3) de la Loi.* En conséquence, j'ajout au titre en question n'a pas été inclus dans le mandat du bureau de conciliation (*mandat relatif au Syndicat des postiers du Canada*, dossier de conciliation n° 190-2-95).

à l'Union des facteurs du Canada, dossier de conciliation n° 190-2-94).

—*Proposition voulant qu'un employé ayant obtenu un congé d'accident du travail approuvé par la Commission des accidents du travail demeure en congé jusqu'à ce qu'il soit capable d'exercer ses fonctions normales ou des fonctions de réadaptation, et qu'il ne fasse pas l'objet d'un renvoi aux termes de l'article 31 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique.* L'article 31 donne à un sous-chef le pouvoir de recommander le renvoi d'un employé lorsque, à son avis, celui-ci est incapable d'exercer ses fonctions ou qu'il est incapable de les remplir. La proposition allait à l'encontre du paragraphe 56(2) de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique et tombait sous le coup du paragraphe 86(3) de cette même loi. Elle n'a pas été renvoyée au bureau de conciliation (*mandat relatif à l'Union des facteurs du Canada*, dossier de conciliation n° 190-2-94).

J-3 Les propositions suivantes de l'agent négociateur, auxquelles l'employeur s'est opposé, ont été jugées non négociables aux termes de la Loi:

QUESTIONS NON NEGOCIABLES

—*Proposition voulant que tous les employés qui occupent des postes désignés bilangues aient droit à une prime de \$800 par année si la période d'application de la circulaire CT/CCFP 1977-46 leur accordant une prime au bilinguisme prend fin avant l'expiration de la convention collective.* Il a été soutenu que la question de la prime au bilinguisme était visée par l'alinéa 7(1)e) de la Loi sur l'administration financière qui confère au Conseil du Trésor le pouvoir de prévoir les récompenses qui peuvent être accordées aux fonctionnaires fédéraux. La proposition a été renvoyée au bureau de conciliation. Les questions qui relèvent de la compétence de l'employeur aux termes de l'article 7 de la Loi sur l'administration financière sont des questions négociables, sauf si elles sont exclues par une disposition législative. L'objet de la proposition n'était pas exclu par l'article 7 de la Loi et n'allait pas à l'encontre du paragraphe 56(2) de la Loi (ibid.).

—*Proposition voulant que tous les employés qui occupent des postes désignés bilangues aient droit à une prime de \$800 par année si la période d'application de la circulaire CT/CCFP 1977-46 leur accordant une prime au bilinguisme prend fin avant l'expiration de la convention collective.* Il a été soutenu que la question de la prime au bilinguisme était visée par l'alinéa 7(1)e) de la Loi sur l'administration financière qui confère au Conseil du Trésor le pouvoir de prévoir les récompenses qui peuvent être accordées aux fonctionnaires fédéraux. La proposition a été renvoyée au bureau de conciliation (*mandat relatif au groupe du traitement mécanique des données*, dossier de conciliation n° 190-2-88).

QUESTIONS NÉGOCIABLES

J-2 Les propositions suivantes de l'agent négociateur, auxquelles l'employeur s'est opposé, ont été jugées négociables aux termes de la Loi:

— Proposition voulant que lorsque le syndicat renvoie un grief à l'arbitrage, la direction paie tous les frais de l'arbitre saisi de l'affaire. L'article 97 de la Loi donne à la Commission le pouvoir d'obliger l'agent négociateur à assumer une partie des frais d'arbitrage, dans une proportion qu'elle juge appropriée. Cet article n'empêche pas les parties d'en venir à un accord différent quant au partage des frais. La proposition pouvait donc être renvoyée à un bureau de conciliation (mandat relatif à l'Union des facteurs du Canada, dossier de conciliation n° 190-2-94).

— Proposition voulant que lorsque la direction ne fait aucun effort pour pourvoir à un poste, l'employé régulier affecté à ce poste au quart suivant soit rémunéré au taux double et reçoive en plus le traitement normal correspondant à cette journée. Comme l'objet de cette clause était de fixer le taux de rémunération d'un employé affecté à un poste demeuré sans titulaire au quart précédent et devant, de ce fait, subir un surcroît de travail, elle a été renvoyée au bureau de conciliation (ibid.).

— Proposition voulant que si le ministère des Postes devient une société de la Couronne aux termes du projet de loi C-42, et ce avant l'expiration de la convention collective, toutes les dispositions ayant fait l'objet de restrictions aux termes de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique et d'autres lois soient renégociées, et proposition selon laquelle les parties acceptent de renégocier un article sur la procédure de règlement des griefs pour faire en sorte qu'il soit conforme au Code canadien du travail. Ces propositions ont trait à la réouverture de la convention collective comme le prévoit le paragraphe 57(3) de la Loi. Comme il n'y a rien dans leur teneur qui puisse empêcher leur renvoi à un bureau de conciliation en vertu des paragraphes 56(2) et 86(3) de la Loi, et qu'il n'y a rien non plus qui puisse porter atteinte à l'autorité que l'article 7 de la Loi confère à l'employeur, elles ont été incluses dans le mandat du bureau de conciliation (ibid.).

— Proposition voulant que l'employeur enlève les caméras de télévision à circuit fermé utilisées pour surveiller les employés dans les aires de travail. L'avocat de l'employeur a soutenu que toute opposition au droit d'installer de telles caméras porterait atteinte au pouvoir de l'employeur de déterminer l'organisation de la Fonction publique, ainsi qu'à sa responsabilité concernant l'acheminement sécuritaire du courrier. Il a été jugé que la proposition ne portait pas atteinte à l'autorité conférée à l'employeur par l'article 7 et qu'elle pouvait être incluse dans le mandat du bureau de conciliation (mandat relatif au Syndicat des postiers du Canada, dossier de conciliation n° 190-2-95).

— Proposition voulant que l'orsqu'un employé nommé pour une période déterminée justifie de plus d'un (1) an d'emploi continu et qu'il cesse d'être un employé parce que l'employeur ne renouvelle pas sa nomination en raison d'un manque de travail ou de l'abandon d'une fonction, ledit employé soit réputé être mis en disponibilité au sens de l'article 26 pertinent aux fins de l'indemnité de départ. L'indemnité de départ constituait l'objet principal de la proposition. Celle-ci ne portait aucunement atteinte au droit de l'employeur de nommer un employé pour

PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES MANDATS DES BUREAUX DE CONCILIATION

GÉNÉRALITÉS

J-1 L'article 83 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique stipule qu'en établissant un bureau de conciliation, le président de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique doit remettre à celui-ci le relevé des questions sur lesquelles il veut connaître ses conclusions et ses recommandations. Cette manière de procéder vise à aider le bureau de conciliation à s'acquitter des responsabilités qui lui sont confiées par la Loi et ne comporte aucun jugement de la part du président en ce qui concerne le bien-fondé des propositions de l'une ou l'autre des parties. L'article 86 de la Loi limite le nombre de sujets sur lesquels le bureau de conciliation a le droit de formuler des recommandations. Le paragraphe 86(2) stipule que le paragraphe 56(2) (L'annexe III fait mention de la Loi concernant l'indemnisation des employés de l'État, de la Loi sur la discipline à bord des bâtiments de l'État, de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique et de la Loi sur la pension du service public.) s'applique aux recommandations contenues dans les rapports des bureaux de conciliation. Le paragraphe 86(3) prévoit qu'aucun rapport de conciliation ne doit contenir de recommandations concernant les normes, les procédures ou les méthodes régissant la nomination, l'appréciation, l'avancement, la rétrogradation, la mutation, la mise en disponibilité ou le congédiement des employés. Lorsqu'il formule le mandat d'un bureau de conciliation, le président, en cas d'opposition de l'une ou l'autre des parties, doit déterminer si les questions peuvent être renvoyées au bureau aux termes de la Loi? En 1979, un agent négociateur a contesté devant la Cour fédérale le pouvoir du président de refuser de renvoyer certaines questions à un bureau de conciliation. Dans un jugement daté du 29 février 1980³, le juge Dubé de la division de première instance de la Cour fédérale a avalisé la pratique adoptée par le président, précisant que celui-ci détenait, en vertu de la Loi, un certain pouvoir discrétionnaire qui lui permettait de modifier l'exposé soumis par les parties en y radiant les questions qui, à son avis, étaient contraires aux dispositions de la Loi. Un appel de ce jugement était en suspens devant la Cour d'appel fédérale à la fin de l'année.

¹ Le paragraphe 56(2) est ainsi rédigé:

(2) Aucune convention collective ne doit prévoir, directement ou indirectement, la modification ou la suppression d'une condition d'emploi existante ni l'établissement d'une nouvelle condition d'emploi pour effet d'exiger l'adoption ou la modification de quelque loi par le Parlement, sauf aux fins d'affecter les crédits nécessaires à sa mise en œuvre, ou

b) qui a été ou peut être, selon le cas, établie en conformité d'une loi spécifiée à l'annexe III.

² Voir le Quatrième rapport annuel, paragraphe 94 et note n° 3 au bas de la page.

³ *Union des facteurs du Canada c. J. H. Brown et autres* [1980] 2 C.F. 435.

—Proposition voulant que si les membres d'une autre unité de négociation qui travaillent pour l'employeur ou pour tout autre employeur avec lequel il fait affaire déclenchent une grève, les employés compris dans l'unité de négociation ne soient pas tenus de remplir des fonctions normalement remplies par les employés en grève. Cette proposition portait atteinte au droit d'attribuer des fonctions qui est conféré à l'employeur par l'article 7 de la Loi et, par conséquent, elle n'a pas été renvoyée au bureau de conciliation (ibid.).

travail à moins de 37½ heures, elle était peu disposée à procéder à une telle réduction à moins qu'on ne lui prouve qu'une telle mesure n'aurait pas d'effet défavorable sur le travail des employés compris dans des groupes professionnels connexes ou interdépendants. La Commission a conclu que les parties étaient les mieux placées pour examiner ensemble toutes les répercussions en vue de régler cette question de façon réaliste et pratique. À cette fin, elle leur a proposé de faire appel au Conseil national mixte et au Bureau de recherches sur les traitements (Décision concernant le groupe de l'économie, de la sociologie et de la statistique, dossier n° 185-2-233).

— Proposition voulant que le travail normalement effectué par les membres de l'unité de négociation ne soit pas donné à contrat. Le fait que la question n'avait pas toujours été tranchée de la même manière par le passé, dû aux différences dans le libellé des propositions, a été souligné. Cependant, par son libellé, cette proposition restreignait clairement le droit unilatéral de l'employeur de déminer l'organisation de la Fonction publique en vertu de l'article 7 de la Loi. En conséquence, la proposition n'a pas été incluse dans le mandat du bureau de conciliation (mandat concernant le groupe du traitement mécanique des données, dossier de conciliation n° 190-2-88).

— Proposition voulant que l'employé ait la possibilité de lire et de signer son rapport d'appréciation annuel et proposition portant que le représentant de l'employeur qui évalue le rendement de l'employé ait été en mesure d'observer ce rendement pendant au moins la moitié de la période sur laquelle l'évaluation. La première proposition a été renvoyée au bureau de conciliation parce qu'elle demandait seulement que les renseignements en question soient transmis à l'employé, mais la deuxième ne l'a pas été parce qu'elle portait essentiellement sur une procédure et que, de ce fait, elle était englobée dans l'expression «les normes, les procédures ou les méthodes régissant... l'appréciation» figurant au paragraphe 86(3) (ibid.).

— Proposition voulant que si une autre unité de négociation débraie ou déclenche une grève, les membres de l'unité de négociation ne prennent pas de mesures semblables par solidarité, mais que l'employeur ne s'attende pas à ce que ceux-ci franchissent les lignes de piquetage. L'objet de cette proposition avait essentiellement pour objet de donner aux membres de l'unité de négociation le droit de refuser de franchir les lignes de piquetage mises en place par d'autres unités de négociation. Cependant, si les membres d'une unité de négociation refusent d'un commun accord de franchir une ligne de piquetage, leur action constitue une grève selon la définition donnée à ce terme par l'article 2 de la Loi et ils contrevennent ainsi à l'alinéa 101(2a) et au paragraphe 56(2) de la Loi (ibid.).

— Proposition portant que les dispositions normales de la convention collective s'appliquent à chaque employé qui ne franchit pas une ligne de piquetage, à moins que l'agent négociateur n'ait pas informé l'employeur de l'existence de cette ligne de piquetage. Comme cette proposition semblait laisser entendre que les employés qui ne franchiraient pas les lignes de piquetage continueraient de recevoir leur traitement normal et comme l'article 27 de la Loi sur l'administration financière stipule qu'«aucun paiement ne doit être effectué pour l'exécution de travaux... sauf si le sous-ministre du ministre compétent certifie que les travaux ont été accomplis...» et que l'alinéa 7(1)d) de cette même loi parle des traitements «en retour des services rendus», elle n'a pas été renvoyée au bureau de conciliation (ibid.).

— Proposition prévoyant une indemnité de départ pour les employés dont l'emploi prend fin par suite d'un renvoi aux termes des dispositions de l'article 31 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique. La Commission a conclu que l'indemnité de départ était une forme de rémunération pour le travail effectué et que, comme telle, elle pouvait être considérée comme un taux de traitement au sens du paragraphe 70(1) de la Loi (*Décision concernant le groupe de la mécanographie*, dossier n° 185-2-221). Une demande présentée à la Cour d'appel fédérale par l'employeur et visant à faire réviser et infirmer la décision de la Commission a été rejetée.

— Proposition voulant que l'employeur accorde un supplément de rémunération aux employés dont les fonctions nécessitent des connaissances linguistiques supplémentaires. La Commission a conclu qu'il s'agissait là d'une question de taux de traitement et qu'elle avait donc compétence pour la trancher aux termes du paragraphe 70(1) de la Loi (*ibid.*). Une demande présentée à la Cour d'appel fédérale par l'employeur et visant à faire réviser et infirmer la décision de la Commission a été rejetée.

I-4 Au Cours des négociations, l'employeur avait seulement fait mention et discuté de certains problèmes, mais n'avait fait aucune proposition à laquelle l'agent négociateur pouvait répondre avant l'audition d'arbitrage. L'agent négociateur a prétendu que la Commission n'avait pas compétence pour trancher la question parce que la proposition n'avait pas fait l'objet de négociations avant la présentation de la demande d'arbitrage. La Commission a jugé qu'il ne pouvait y avoir de négociations de bonne foi si l'une des parties omettait de présenter une proposition de façon que l'autre puisse l'examiner et y répondre. Bien qu'une partie puisse modifier la position qu'elle a adoptée au cours des négociations lorsqu'elle présente une question à l'arbitrage, les dispositions du paragraphe 79(3) de la Loi exigent qu'une proposition précise concernant cette question soit faite au cours des négociations pour que celle-ci puisse être considérée comme une question ayant fait l'objet de négociations entre les parties avant que ne soit demandé l'arbitrage à son sujet. La Commission a admis que le paragraphe 70(3) l'empêchait d'étudier la proposition (*Décision concernant le groupe du génie et de l'arpentage*, dossier n° 185-2-227).

I-5 Dans une affaire concernant un différend renvoyé à l'arbitrage les parties s'étaient entendues sur des dates d'expiration différentes dans le cas de deux des questions soumises à la Commission. Celle-ci a estimé qu'elle ne pouvait accepter cette entente parce que le paragraphe 73(1) stipule qu'elle doit, relativement à chaque décision arbitrale, «établir et y spécifier la durée pendant laquelle elle doit s'appliquer». Ce paragraphe ne prévoit qu'une seule date d'expiration pour l'ensemble des questions visées par une décision arbitrale (*Décision concernant l'Office national du film*, dossier n° 185-8-230).

I-6 Dans une proposition concernant la durée du travail, l'agent négociateur demandait que la semaine normale de travail soit ramenée de 37½ à 35 heures, et la journée normale de travail de 7½ à 7 heures. En refusant d'inclure cette proposition dans sa décision, la Commission s'est reportée à plusieurs décisions arbitrales récentes traitant d'une proposition semblable et dans lesquelles elle jugeait que, bien que certains éléments de preuve présentés indiquaient qu'il existait dans le secteur privé une tendance à réduire la durée hebdomadaire du

— Proposition voulant que les employés assistent à des conférences et à des congrès et qu'ils continuent de se perfectionner grâce à un programme planifié d'étude, de recherche ou de rédaction. La Commission a jugé que l'expression «droits à des congés» figurant au paragraphe 70(1) n'englobait pas la question faisant l'objet de cette proposition et qu'elle n'avait donc pas compétence pour la trancher (*ibid.*). Une demande présentée à la Cour d'appel fédérale par l'agent négociateur et visant à faire réviser et infirmer la décision de la Commission a été rejetée après la fin de l'année.

I-3 Dans les affaires suivantes, où l'employeur s'est opposé aux propositions de l'agent négociateur, la Commission a rejeté l'objection et a accepté de trancher la question:

— Proposition concernant les congés annuels payés et voulant qu'un employé ait droit au remboursement de la «partie non remboursable des contrats et des réservations de vacances?» lorsque l'employeur annule ou déplace une période de congé annuel qu'il avait déjà approuvée par écrit. La Commission a conclu que la proposition portait sur une question se rattachant directement aux «droits à des congés» et qu'elle faisait donc partie des questions mentionnées au paragraphe 70(1) de la Loi (Décision concernant le groupe de l'économie, de la sociologie et de la statistique, dossier n° 185-2-233).

— Proposition voulant que les employés dont le congé annuel payé a été autorisé par l'employeur puissent recevoir à l'avance le traitement net devant normale-ment être versé pendant leur congé. La Commission a jugé que la question du congé annuel payé et de la rémunération dudit congé se rattachait directement à celles des «droits à des congés» et des «taux de traitement» mentionnées au paragraphe 70(1) de la Loi (*ibid.*).

— Proposition portant que sur demande et lorsque l'employeur y consent, le nombre d'heures normales de travail de l'employé puisse être moins élevé que le nombre d'heures normalement travaillées par les employés compris dans l'unité de négociation. La Commission a conclu que la proposition se rattachait directement à la question des «heures de travail» mentionnée au paragraphe 70(1) de la Loi et qu'elle pouvait donc faire l'objet d'une décision arbitrale (*ibid.*).

— Proposition voulant que l'indemnité de facteur pénologique tenant compte du milieu de travail de l'employé soit augmentée. La Commission a jugé que la proposition traitait essentiellement d'un point visé par le paragraphe 70(1) de la Loi, soit les taux de traitement, ou tout au moins qu'elle s'y rattachait directement (Décision concernant le groupe des services administratifs, dossier n° 185-2-223).

— Proposition voulant qu'un employé tenu de remplir temporairement les fonctions d'un poste d'une classe supérieure ait droit, après un nombre de jours déterminé, à une rémunération provisoire pour la période pendant laquelle il remplit lesdites fonctions, comme s'il avait été nommé au poste en question. La Commission a jugé que le fond de la proposition portait sur un taux de traitement et que, de ce fait, il s'agissait d'un taux de traitement ou d'une condition d'emploi s'y rattachant directement, comme il est mentionné au paragraphe 70(1) de la Loi (Décision concernant le groupe du commerce, dossier n° 185-2-218).

²Par exemple, contrat avec une agence de voyage ou une compagnie de transport.

PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS ARBITRALES

OBJETS DE LA DÉCISION ARBITRALE

I-1 Les questions qui peuvent ou non faire l'objet d'une décision arbitrale sont énumérées à l'article 70 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique qui se lit comme suit:

70.(1) Sous réserve du présent article, une décision arbitrale peut statuer sur les taux de traitement, les heures de travail, les droits à des congés, les normes disciplinaires et autres conditions d'emploi qui s'y rattachent directement.

(2) Le paragraphe 56(2) s'applique, *mutatis mutandis*, en ce qui concerne une décision arbitrale.

(3) Une décision arbitrale ne doit statuer ni sur les normes, procédures et méthodes régissant la nomination, l'appréciation, l'avancement, la rétrogradation, la mutation, la mise en disponibilité ou le renvoi des employés ni sur une condition d'emploi qui n'a pas fait l'objet de négociations entre les parties avant que ne soit demandé l'arbitrage à leur sujet.

(4) Une décision arbitrale ne doit statuer que sur les conditions d'emploi des employés dans une unité de négociation relativement à laquelle la demande d'arbitrage a été faite.

I-2 Dans les affaires suivantes, où l'employeur s'est opposé aux propositions de l'agent négociateur, la Commission a admis l'objection en droit et a jugé qu'elle n'avait pas compétence, aux termes de la Loi, pour rendre une décision à l'égard de la proposition:

— Proposition portant que les biologistes qui remplissent des fonctions analogues à celles des médecins fonctionnaires aient droit à la même rémunération que ces derniers. La Commission a jugé que la proposition traitait essentiellement de la classification plutôt que des taux de traitement. Comme il s'agit là d'une question qui relève du pouvoir exclusif de l'employeur aux termes de l'article 7 de la Loi, la Commission n'avait pas compétence pour la régler. (Décision concernant le groupe des sciences biologiques, dossier n° 185-2-239). Une demande présentée à la Cour d'appel fédérale par l'agent négociateur et visant à faire réviser et infirmer la décision de la Commission a été rejetée après la fin de l'année.

concerne le prélevement des cotisations, et a signalé qu'en l'absence de toute définition du terme «cotisations syndicales» dans la convention collective, c'est à l'agent négociateur qu'il revient d'en déterminer le sens conformément au règlement interne du syndicat. De plus, l'employeur n'est pas dans une position pour contester l'utilisation qui sera faite du supplément des cotisations.

H-56 La question du prélevement des cotisations syndicales a une fois de plus fait l'objet du litige dans l'affaire *L'Association canadienne du contrôle du trafic aérien et le Conseil du Trésor* (Dossier de la Commission n° 169-2-348), dans laquelle il était prétendu que l'employeur avait refusé de se conformer à une obligation énoncée dans la convention collective et avait indûment cessé de verser à l'agent négociateur les cotisations syndicales mensuelles d'un employé nommé temporairement à un poste exclu de l'unité de négociation. L'employeur était d'avis que l'employé, pendant l'occupation temporaire de ce poste, était préposé à des fonctions confidentielles, ce qui justifiait son exclusion de l'unité de négociation. Toutefois, aucune mesure n'a été prise pour exclure l'employé de la manière prévue par la Loi et son règlement d'application. Il est évident que l'employeur ne peut décider de l'exclusion d'un employé unilatéralement en faisant fi des obligations énoncées dans la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique.

H-57 Un article de la convention collective prévoyait l'utilisation par le syndicat de tableaux d'affichage devant être installés par l'employeur sur les lieux de travail, à condition toutefois que les documents affichés soient préalablement approuvés par l'employeur, qui ne peut cependant opposer un refus sans motif raisonnable. Dans l'affaire *Le Syndicat des postiers du Canada et le Conseil du Trésor* (Dossier de la Commission n° 169-2-349), l'autorisation d'afficher une circulaire de l'agent négociateur avant le début des négociations visant à renouveler une convention collective périmée avait été refusée sans raison par l'employeur. Il a été établi par la suite que l'employeur reprochait la teneur de ladite circulaire. À la lumière du libellé de la convention collective, le fait que la direction ait négligé de communiquer le motif de sa désapprobation à l'agent négociateur, au moment où la demande d'autorisation d'afficher a été présentée, constituait un refus non raisonnable, contraire aux dispositions de la convention collective.

H-54 L'article 91 de la Loi permet à un employé de recourir à titre individuel à un arbitre, tandis que l'article 98 prévoit ce même moyen de redressement pour les deux parties visées par la négociation collective, soit l'employeur et l'agent négociateur. Ce moyen de redressement est toutefois fonction de trois conditions: il faut que les parties aient signé une convention collective ou qu'elles soient liées par une décision arbitrale, qu'il soit prétendu qu'une partie ou l'autre a refusé de respecter une obligation découlant de la convention collective ou de la décision arbitrale et, en dernier lieu, que l'obligation en question ne puisse faire l'objet d'un grief de la part d'un employé à titre individuel.

H-55 La reconnaissance du droit qu'a l'agent négociateur d'augmenter le montant des cotisations syndicales prélevées par l'employeur sans que celui-ci ne puisse s'y opposer constituait la question en litige dans une plainte déposée contre un employeur qui avait précisément refusé de prélever le supplément des cotisations établi par l'agent négociateur. En effet, dans l'affaire *L'Association canadienne du contrôle du trafic aérien et le Conseil du Trésor* (Dossier de la Commission n° 169-2-357), l'agent négociateur s'est plaint que l'employeur avait refusé de prélever les cotisations syndicales augmentées, contrevenant ainsi à la convention collective. Les motifs du refus de l'employeur étaient que la hausse des cotisations était destinée à permettre à l'agent négociateur de se constituer un fonds d'urgence au cas où les négociations deviendraient trop ardues, lequel fonds servirait à aider financièrement les membres de l'unité de négociation dans le cas où ils devraient s'engager dans des activités interdites par la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, que le syndicat avait négligé de donner un préavis suffisant à l'employeur et qu'il s'était adressé directement au ministère chargé d'effectuer les retenues à la source et d'émettre les chèques de paie. Les témoignages ont démontré que la pratique adoptée par le syndicat, d'ailleurs jamais contestée par le Conseil du Trésor, de ne pas passer par ce dernier, a amené l'arbitre à déclarer que, même si le fait de ne pas aviser l'employeur directement constituait effectivement un défaut de procédure, il ne fallait pas en conclure que l'employeur pouvait se soustraire à une obligation importante énoncée dans la convention collective. De plus, l'arbitre a conclu que l'exigence stipulée dans la convention collective, selon laquelle l'agent négociateur devait donner un préavis de 60 jours à l'employeur pour tout changement à effectuer au montant des cotisations syndicales à prélever avait pour objet de permettre à l'employeur de disposer de suffisamment de temps pour apporter les modifications nécessaires aux chèques des employés, et qu'une telle exigence ne devait pas être utilisée comme un sabre mais plutôt comme un bouclier, quand les circonstances s'y prêtent. De plus, le fait que l'employeur était en mesure de répondre à la demande de l'agent négociateur dans les 60 jours, mais qu'il a par la suite ordonné que les cotisations syndicales plus élevées cessent aussitôt, équivalait à une renonciation de l'employeur d'utiliser l'avis de 60 jours comme justification pour avoir négligé de répondre à la demande de l'agent négociateur. L'arbitre, en présentant une conclusion favorable à l'agent négociateur, mettait l'employeur sur le même pied qu'une agence de recouvrement, en ce qu'il

RENVOIS EN VERTU DE L'ARTICLE 98 DE LA LOI

Une plainte de caractère urgent peut se définir comme étant celle dont l'objet prive l'employé d'un droit. Seuls une nécessité immédiate et pressante ou le désir d'empêcher qu'un tort imminente ne soit fait à un collègue peuvent justifier qu'un employé ne se soumette pas au surveillant qui rejette sa demande.

H-51 La question d'une pause-repas rémunérée a été étudiée dans l'affaire *Dumas* (dossier de la Commission n° 166-2-9422)², dans laquelle un employé prétendait que le temps consacré à la pause-repas aurait dû être compris dans le nombre d'heures travaillées immédiatement après son poste régulier, ce qui lui aurait permis de bénéficier d'un taux de rémunération plus élevé. Reconnaisant la distinction entre «heures supplémentaires» et «heures travaillées» qui est établie dans la convention pertinente, l'arbitre était d'avis qu'étant donné que la convention prévoyait un taux de rémunération invariable pour une pause-repas, celle-ci ne pouvait pas équivaloir aux périodes de repos au cours desquelles aucun travail n'est effectué, mais qui sont incluses dans la période de travail, ce repos étant considéré comme un complètement essentiel au travail, et étant donc rémunéré aux taux applicables pour le travail réellement effectué. La pause-repas, même si elle était prise pendant les heures supplémentaires, ne pouvait pas être comprise dans les «heures travaillées» calculées au taux des heures supplémentaires.

H-52 À une époque où les dispositions des lois et des conventions collectives deviennent de plus en plus subtiles et complexes, l'aide des représentants syndicaux au lieu de travail est devenue de plus en plus courante et a fait l'objet de nombreux renvois à l'arbitrage. Dans l'affaire *Paradis* (dossier de la Commission n° 166-2-9261), la convention collective pertinente prévoyait que les employés qui devaient assister à des réunions où des décisions concernant des mesures disciplinaires seraient prises à leur sujet par l'employeur avaient le droit d'être accompagnés d'un représentant syndical. En l'occurrence, le fait que l'employeur n'a pas offert à l'employé l'aide d'un représentant syndical a été considéré comme une violation de la convention. Les termes «avoir le droit de» ne signifient pas que l'employeur est tenu d'offrir l'aide du syndicat. Il incombe à l'employé d'en prendre l'initiative.

H-53 Le droit de représenter ou d'aider les membres de l'unité de négociation peut aussi être soumis à certaines contraintes ou restrictions. Dans l'affaire *Vadeboncoeur* (dossier de la Commission n° 166-2-8077), la convention collective prévoyait que lorsqu'un délégué syndical jugeait nécessaire d'enquêter au sujet d'une plainte de caractère urgent, il devait demander à son surveillant la permission de quitter son travail en lui indiquant la nature de la plainte. Cette dernière exigence au sujet de la nature de la plainte constituait toute la différence entre la clause alors en vigueur et la clause précédente qui, en raison de l'absence d'une telle exigence, privait l'employeur de tout pouvoir discrétionnaire d'accorder ou de refuser la permission, ainsi que la possibilité d'imposer une mesure disciplinaire s'il y avait preuve d'un abus. Cette nouvelle exigence permettait à l'employeur de s'assurer que la plainte faisant l'objet de l'enquête était urgente.

²Une demande subséquente présentée par l'agent négociateur à la Cour d'appel fédérale en vue de faire réviser et infirmer la décision de la Commission a été rejetée par ce tribunal à la fin de l'année.

arbitre n'a pas compétence pour réintégrer un employé renvoyé en cours de stage. L'arbitre a renvoyé l'affaire aux parties en espérant qu'elles seraient capables de trouver un redressement qui les satisfasse mutuellement. Peu de temps après, l'employée s'estimant lésée a été réintégrée dans ses fonctions et, par la suite, l'arbitre, qui était demeuré saisi de l'affaire, a été appelé à régler certaines divergences entre les parties au sujet de l'indemnité à accorder pour la perte de revenus.

H-47 Le concept des heures supplémentaires et leur répartition équitable ont été étudiés dans un certain nombre d'affaires. Dans l'affaire *Lee* (dossier de la Commission n° 166-2-8676), la convention collective prévoyait que l'employeur ferait tout effort raisonnable pour répartir les heures supplémentaires équitablement parmi les employés qualifiés facilement disponibles. Pour la bonne marche du service, les employés du lieu en question sont répartis en sous-groupes fonctionnels, et la question en litige était celle de savoir si les heures supplémentaires devraient être effectuées par des personnes d'un autre sous-groupe seulement si aucun employé n'était disponible dans le sous-groupe où il était demandé que des heures supplémentaires soient effectuées. Étant donné que la convention collective ne limitait pas aux sous-groupes la répartition équitable des heures supplémentaires, il ne pouvait être dit que l'employé en cause avait le droit de réclamer des heures supplémentaires plus que d'autres employés de l'unité de négociation pour la seule raison que les autres employés faisaient partie de différents sous-groupes.

H-48 Dans l'affaire *Bourdeau*, l'emploi du terme «équitable» dans deux conventions collectives, l'une applicable aux surveillants et l'autre aux non-surveillants du même groupe d'occupation a donné lieu à une déclaration faite par les employés non surveillants selon laquelle la méthode utilisée pour répartir les heures supplémentaires était trop à l'avantage des surveillants. Même si les deux groupes d'employés faisaient partie du même groupe d'occupation, ils formaient deux unités de négociation distinctes assujetties à deux conventions collectives différentes. La Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique exige que les deux unités de négociation et les deux conventions collectives soient traitées séparément. Les employés assujettis à une convention ne pouvaient pas présenter un grief portant sur l'application des dispositions d'une convention qui n'était pas la leur.

H-49 La répartition équitable du travail supplémentaire peut aussi dépendre du chef de division qui permet à un employé de faire un tel travail. Dans l'affaire *Latour* (dossier de la Commission n° 166-2-8059), un employé d'une division avait été temporairement affecté à une autre division du même ministère, mais demeurait sous la supervision effective du chef de la première division et était rémunéré par l'entremise de celle-ci. Selon la convention collective, la répartition équitable du travail supplémentaire devait se faire en tenant compte des nécessités du service. Étant donné que l'employé en cause ne faisait pas partie du service qui exigeait du travail supplémentaire et en raison des restrictions budgétaires qui empêchaient son superviseur effectif d'autoriser du travail supplémentaire, il n'a pas été possible de conclure que l'exigence relative à la répartition équitable n'avait pas été satisfaite.

H-50 Il a été jugé que la clause concernant les heures supplémentaires que contenait une certaine convention collective ne s'appliquait pas lorsque le besoin d'effectuer des heures supplémentaires avait été créé de toutes pièces. Dans

hospitalisée et où celui-ci ne pouvait immédiatement obtenir de l'aide pour avoir soin de ses enfants, la décision qu'avait prise l'employeur de refuser d'accorder un congé spécial a été jugée déraisonnable car il a été prouvé que l'employé s'estimant lésé avait communiqué avec des proches parents et le seul centre de service social qu'il connaissait et qu'il n'avait pu obtenir de l'aide au moment où il en avait besoin.

H-44 Dans l'affaire *Favell* (dossier de la Commission n° 166-2-8915), les conditions météorologiques ont empêché un employé de se rendre au travail. Un congé spécial lui a été refusé parce que l'employeur était d'avis que l'absence de l'employé s'estimant lésé était directement attribuable au choix de son lieu de résidence à l'extérieur de la ville. En faisant sa propre enquête, l'employé s'était rendu compte du mauvais état des routes, ce qui a amené l'arbitre à conclure que le temps plutôt que le lieu de résidence de celui-ci l'avait empêché de se présenter au travail. Même s'il se peut bien que le lieu de résidence soit un facteur important s'il est prouvé qu'il est directement lié à un nombre excessif d'absences de l'employé en cause par rapport à d'autres employés, il ne peut pas être dit, lorsque tel n'est pas le cas, que les raisons de l'absence de l'employé lui sont directement attribuables. Dans ces circonstances, le refus d'accorder un congé serait par conséquent déraisonnable.

H-45 Même si un fonctionnaire conserve son statut d'*employé* pendant un long congé non payé, ce fait a été jugé insuffisant pour permettre à un employé concerné d'obtenir une augmentation d'échelon pendant ledit congé car aucune disposition de la convention collective pertinente ne prévoyait un tel cas. En effet, dans l'affaire *Livingston* (dossiers de la Commission n°s 166-2-9252 et 9253), il a été décidé que, étant donné que la convention ne dit rien à ce sujet, le droit aux augmentations d'échelon était régi par le Règlement sur les conditions d'emploi dans la Fonction publique, qui prévoit qu'un employé a droit à une augmentation d'échelon à la date à laquelle il aura terminé une période d'emploi égale à la période d'augmentation applicable au poste qu'il occupe. Une condition à respecter pour avoir droit à une augmentation d'échelon serait donc de travailler pour l'employeur et non seulement d'être un employé. On ne pourrait pas dire qu'un employé travaille pour le gouvernement fédéral lorsqu'il est en congé et travaille pour un autre employeur qui lui verse un salaire. En l'occurrence, l'employé en cause avait été en congé non payé pendant un certain nombre d'années au cours desquelles il avait rempli son mandat à titre de président d'un syndicat de fonctionnaires.

H-46 La faute qu'aurait commise l'employeur en ne mettant pas un frein à la discrimination raciale et au harcèlement raciste et en ne donnant pas une formation appropriée à une employée en stage, comme l'exigeait la convention collective, était le point en litige dans l'affaire *Dhillon* (dossier de la Commission n° 166-2-9238). L'employée s'estimant lésée était une stagiaire d'origine indienne qui avait été renvoyée en cours de stage parce que son rendement était inférieur à la norme du point de vue de la quantité et de la qualité. Les affirmations de l'employée en cause ont été prouvées. Le harcèlement raciste ainsi que la formation insuffisante avaient privé l'employée en cause de la possibilité de faire ses preuves. La réintégration ainsi qu'une indemnité compensatrice semblaient être la seule juste conséquence du grief, mais la jurisprudence, par exemple l'affaire *Goodale*¹ (décision de la Commission n° 166-2-3050) révélait qu'un

nombre d'années de service requis pour avoir droit à un plus grand nombre de crédits de congé annuel. Dans ce cas particulier, les employés s'estimant lésés compartaient le nombre réduit d'années de service requis au moment de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective et ils prétendaient avoir droit à un plus grand nombre de crédits de congé annuel à compter de la date de la signature de ladite convention. En tenant compte du fait que, en règle générale, les dispositions d'une convention collective n'ont pas d'effet rétroactif à moins qu'elles ne stipulent explicitement ou implicitement le contraire, l'arbitre a jugé que le libellé de la clause contestée est de caractère prospectif si on interprète celle-ci en prenant en considération les termes généraux de l'article dans lequel elle était comprise. Rien ne laissait entendre que les crédits de congé annuel pouvaient être accumulés rétroactivement.

H-41 La convention collective détermine le nombre d'heures de travail que les employés doivent effectuer et, à moins que son libellé ne précise un nombre garantissant d'heures de travail, l'employeur peut demander aux employés de ne pas se présenter au travail à un moment quelconque lorsque les circonstances justifient une telle décision. En outre, lorsque les employés reçoivent un tel avis, ils n'auront pas le droit d'être rémunérés pour le travail qu'ils n'auront pas effectué. Dans l'affaire *Zadow et autres* (dossier de la Commission n° 166-2-9448), une grève des membres d'une autre unité de négociation a entraîné une importante réduction de la charge de travail des employés s'estimant lésés, et ils ont été informés de ne pas se présenter au travail un jour précis. Dans ce cas particulier, la convention ne prévoyait pas un nombre garanti d'heures de travail, mais il y était précisé que les employés qui n'auraient pas été informés de ne pas se présenter au travail seraient rémunérés. En l'absence de termes restrictifs, l'employeur était alors pleinement autorisé à agir comme il l'a fait et les mesures qu'il a prises ne constituent ni une mise en disponibilité ni un lock-out.

H-42 En ce qui concerne la question des congés spéciaux, la plupart des conventions collectives prévoient maintenant que le pouvoir discrétionnaire qu'a l'employeur d'accorder ou de refuser un tel avantage sera soumis au critère du caractère raisonnable. Dans des questions comme celle-ci, chaque affaire sera jugée selon ses propres circonstances, et le fait que l'employeur n'aura pas suivi sa propre procédure établie pour l'étude de telles demandes, plus le fait qu'il n'aura pas rencontré l'employé qui demande un congé, pour lui permettre de donner ses raisons, compteront beaucoup pour juger si la décision était déraisonnable lorsque la demande aura été rejetée (*Guérin*, dossier de la Commission n° 166-2-8067).

H-43 Lorsqu'une maladie imprévue dans la famille empêche un employé de se présenter au travail, un congé spécial aura aussi été refusé sans motif valable s'il est prouvé que l'employé s'était conformé dans une large mesure aux exigences prescrites dans la convention collective et dans une lettre d'entente que l'employeur et l'agent négociateur peuvent avoir signée. L'obligation qui incombe à l'employé d'obtenir de l'aide qui le libérerait et lui permettrait de retourner travailler ne va pas jusqu'à exiger de celui-ci qu'il explore toutes les possibilités. Ainsi, lorsque le genre d'aide requise pourrait être assurée par des organismes du secteur privé, il n'est pas demandé à l'employé de connaître ou de contacter chacun d'eux. Dans l'affaire *Desbecquets* (dossier de la Commission n° 166-2-8745), où la femme de l'employé s'estimant lésé a dû être soudainement

H-40 La précision du libellé de la convention collective était aussi le point décisif dans l'affaire *Guénard et autres* (dossiers de la Commission n°s 166-2-8372 à 8375) où une convention collective qui venait d'être conclue avait réduit le

L'ancienneté est l'un des plus importants avantages pris en considération dans la négociation collective. Le libellé d'une convention collective doit donc être très explicite si l'on veut s'en servir pour priver un employé des avantages rattachés à l'ancienneté. Dans l'affaire *Fauchet* (dossier de la Commission n° 166-2-8789), un collègue de l'employé s'estimant lésé avait rempli des fonctions de direction à titre intérimaire pendant six mois et demi, et la convention collective applicable prévoyait que toute période de plus de six mois faisait perdre l'ancienneté accumulée dans son poste permanent. Au cours de ladite période, l'employé est revenu dans l'unité de négociation pour une seule journée dans le but précis de protéger son ancienneté. L'employé s'estimant lésé, dont la propre ancienneté était en cause, a soutenu que cette mesure était contraire à l'objet de la convention collective. Il a été jugé que les termes clairs de la clause en question l'emportent sur l'esprit sous-jacent. L'arbitre a conclu que l'employé avait occupé un poste à titre intérimaire pendant deux périodes, chacune de moins de six mois, et que l'employeur avait eu raison de lui créditer, à son retour dans l'unité de négociation, l'ancienneté qu'il avait accumulée précédemment.

INTERPRÉTATION ET APPLICATION DES CONVENTIONS

H-38 L'employé, un travailleur des Postes, a reçu une suspension de quatre jours pour être arrivé quarante minutes en retard après l'heure du déjeuner. Il a par la suite été congédié pour avoir abusé d'un congé de deux heures qui lui avait été accordé pour assister à une réunion syndicale et qu'il avait plutôt passé dans un bistrot. Il a présenté un grief à l'égard des deux mesures disciplinaires. Après avoir entendu les preuves concernant les deux incidents, l'arbitre a jugé que l'employé avait une bonne raison pour avoir été en retard, mais qu'il ne l'avait pas communiquée à l'employeur. Étant donné les circonstances et le dossier de l'employé, la suspension de quatre jours était justifiée. Toutefois, l'arbitre a jugé que beaucoup des incidents figurant au dossier étaient presque insignifiants. Il a estimé que l'employé devrait être réintégré dans ses fonctions, mais non aux frais de l'employeur, étant donné les services que celui-ci n'avait pas reçus, ni au prix du poste d'un autre employé. Il a jugé que l'employé devrait être réintégré dès la première vacance au sein de l'effectif ou deux mois après la décision, selon la première échéance, et sans rémunération pour la période allant de sa suspension à sa réintégration: affaire *Campbell* (dossier de la Commission n° 166-2-9323).

pas prouvé que les employés membres du syndicat avaient travaillé régulièrement pendant toute la période de grève et n'aurait pas travaillé au cas où il n'aurait pas été suspendu. Par conséquent, s'il n'avait pas travaillé pendant la période du 13 au 25 octobre, c'était parce qu'il était en grève et non à cause de sa suspension. En outre, la convention collective n'empêche nullement un employeur de choisir les journées de suspension pourvu, bien entendu, qu'il n'abuse pas de ce pouvoir discrétionnaire ou qu'il n'agisse pas de manière injuste ou arbitraire. Par conséquent, le grief a été rejeté. Un appel interjeté par l'employé s'estimant lésé devant la Cour d'appel fédérale en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour d'appel fédérale en vue d'obtenir la révision et l'annulation de la décision de l'arbitre a aussi été rejetée.

changement d'attitude de l'employeur, s'est penché sur le principe voulant que lorsqu'un arbitre n'est pas vraiment persuadé du bien-fondé d'une mesure disciplinaire, l'employé devrait se voir accorder le bénéfice du doute. Elle croyait remplacé le congédiement par une suspension d'un an commençant à la date du congédiement.

H-35 La Commission a encore une fois dû examiner la question du conflit d'intérêts pendant la période considérée. Dans l'affaire *Ennis* (dossier de la Commission n° 166-2-8773), l'employé s'estimant lésé était conseiller à la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada et avait tenté de se servir de renseignements qu'il avait acquis dans l'exercice de ses fonctions pour recruter un client de sa propre entreprise, ce pourquoi l'employeur l'avait suspendu pour une période de trois jours. En rejetant le grief, l'arbitre a jugé que les gestes de l'employé laissent planer un doute sur l'efficacité de la Commission pour ce qui est d'aider certains membres du public qui dépendent au plus haut point de ses services. En faisant remarquer que l'employé avait refusé d'admettre une faute de conduite et après avoir examiné sérieusement la jurisprudence de la Commission sur les conflits d'intérêts, l'arbitre a conclu qu'une suspension de trois jours était une peine raisonnable qui pouvait même passer pour de l'indulgence.

H-36 Dans l'affaire *Liske* (dossiers de la Commission n°s 166-2-8153 et 166-2-8405 à 8408), l'employé avait contesté le bien-fondé de son congédiement ainsi que de trois suspensions de dix jours et une suspension pour une période indéterminée, toutes imposées pour conflit d'intérêts. L'employé, un contrôleur de la circulation aérienne, avait des intérêts importants dans deux sociétés assurant différents services d'aviation. Après une enquête sur les activités de l'employé s'estimant lésé menée à la suite de plaintes formulées par un autre service, le sous-ministre a ordonné à l'employé de se départir de ses intérêts puisqu'il semblait se trouver dans une situation de conflit d'intérêts. L'employé s'estimant lésé a essayé en vain de faire annuler cette décision et de prouver à l'employeur qu'il s'était défait de ses intérêts. En rejetant les griefs, l'arbitre a jugé qu'en appliquant les lignes directrices sur les conflits d'intérêts il fallait déterminer, en toute impartialité, si malgré l'absence de preuve d'avantage réel, l'employé aurait pu manquer d'objectivité. Le sous-ministre n'a pas eu à tenir une enquête judiciaire sur la question mais a dû rendre une décision judiciaire fondée sur des preuves sûres et probantes. L'employeur a conclu à juste titre à un conflit d'intérêts et ses mesures disciplinaires étaient justifiées puisque les efforts de l'employé en vue de se départir de ses intérêts n'étaient qu'un leurre.

H-37 Les conséquences d'une grève sur une période de suspension ont fait l'objet d'un plaidoyer dans l'affaire *Dussault* (dossier de la Commission n° 166-2-8510). L'employé, un commis des Postes, s'est vu imposer une suspension de 20 jours (du 10 octobre au 6 novembre 1978) pour une faute de conduite et un rendement insuffisant. Du 13 au 16 octobre, les employés de l'unité de négociation dont était membre l'employé s'estimant lésé étaient en situation de grève légale et ils ont continué illégalement de faire la grève du 17 au 25 octobre. L'employé s'estimant lésé n'a pas travaillé durant cette période. À son retour au travail, l'employeur lui a indiqué qu'en raison de la grève, il n'avait pas purgé sa suspension de dix jours et qu'il était suspendu du 20 au 30 novembre. L'arbitre, en examinant les preuves ainsi que le dossier de l'employé, a jugé que la suspension de 20 jours était justifiée. Il a fait remarquer que l'employé s'estimant lésé n'avait

En examinant les preuves, l'arbitre a jugé qu'il n'y avait pas eu à proprement parler insubordination mais qu'en raison des difficultés de communication au lieu de travail ainsi que de l'inexpérience et de l'inéptie de la direction, un incident mineur a dégénéré en incident disciplinaire dans toute la force du terme. L'arbitre, après avoir fait remarquer que l'employé s'estimant lésé avait un dossier irréprochable après 29 ans de service, a fait droit partiellement au grief en substituant une réprimande orale à la suspension.

H-32 Les mesures disciplinaires faisant suite à un comportement déplacé sur les lieux du travail peuvent être mitigées si l'on tient compte de la situation personnelle de l'employé. Toutefois, il existe une limite à la tolérance d'un employeur vis-à-vis des idiosyncrasies d'un employé. Dans l'affaire *Sisson* (dossiers de la Commission n°s 166-2-8442 et 166-2-8455), l'employé a été congédié à la suite d'une série d'insubordinations envers un surveillant s'étalant sur une période de deux jours et en raison de ses antécédents généraux. Les preuves ont révélé que le dossier disciplinaire de l'employé était mauvais, qu'il éprouvait des difficultés émotives et que l'employeur avait organisé les heures de travail de l'employé en fonction de rendez-vous chez le psychiatre. En rejetant le grief, l'arbitre a conclu que bien que l'on puisse s'attendre à ce que l'employeur aide un employé à régler ses problèmes personnels, il n'est pas une institution de réadaptation et a le droit à s'attendre au respect des normes disciplinaires minimales sur les lieux du travail.

H-33 Une suspension imposée pour des gestes posés à un piquet de grève a été contestée dans l'affaire *Cormier* (dossier de la Commission n° 166-2-8113). L'employé, un travailleur des Postes, faisait partie d'un piquet de grève pendant une grève illégale. Il a été prétendu qu'il avait notamment empêché le maître de poste de pénétrer dans le parc de stationnement une heure durant en se plaçant juste devant sa voiture. L'employé s'estimant lésé a allégué que la suspension de deux jours était discriminatoire car la voiture aurait été bloquée par d'autres employés s'il ne s'était pas trouvé devant les autres grévistes. Après avoir entendu les preuves, l'arbitre a préféré la version du témoin de l'employeur. Il a jugé que les gestes de l'employé s'estimant lésé méritaient une peine plus sévère que celle qui avait été infligée aux autres grévistes. Il a rejeté les éventuels facteurs de mitigation qu'auraient constitués le dossier de l'employé s'estimant lésé et le fait que le gouvernement avait fait passer devant le parlement, à la hâte, le soir précédent, le projet de loi déclarant la grève illégale. (Loi de 1978 sur le maintien des services postaux S.C. C 8). Par conséquent, le grief a été rejeté.

H-34 Dans l'affaire *Lévesque* (dossier de la Commission n° 166-2-9273), l'employé, un homme de science âgé de 45 ans et travaillant pour le Conseil national de recherches, a été congédié après 13 ans de service. Pendant 12 ans, son travail avait été satisfaisant, mais, au cours de la dernière année, il avait accompli peu de besogne. Il n'assistait pas aux réunions et, souvent, personne ne savait où le trouver, bien que le travail qu'il effectuait fut généralement satisfaisant. Il avait reçu de son surveillant plusieurs notes de service lui rappelant ses fonctions et l'une de celles-ci renfermait une menace de congédiement. En faisant droit en partie au grief, l'arbitre a rejeté l'argument selon lequel les notes de service envoyées à l'employé s'estimant lésé n'étaient pas clairement de nature disciplinaire. Dans le contexte du milieu de travail du CNR, elles l'étaient bel et bien, et l'employé s'estimant lésé l'a compris. Toutefois, la mesure disciplinaire infligée avant le congédiement était peu sévère et l'employé s'estimant lésé ne se doutait pas que son emploi était menacé. L'arbitre, après avoir étudié le soudain

son avocat, pendant que les accusations au criminel étaient pendantes) de fournir sa version des faits. Toutefois, le juge lui a demandé d'expliquer la situation qui avait cours à la date de l'audition. L'employé s'estimant lésé avait auparavant un dossier vierge, mais qui a été par la suite beaucoup terni à cause de sa petite folie, et il a pris immédiatement des mesures pour revenir sur le chemin de la sobriété. Faisant remarquer que l'employé s'estimant lésé possédait un grand potentiel de réadaptation, l'arbitre a ordonné une réintégration sans rémunération, qui devait entrer en vigueur deux semaines après la date de la décision. En outre, tout en sachant qu'il n'avait pas le pouvoir d'ordonner de mutation, il a suggéré à l'employeur d'offrir à l'employé s'estimant lésé un poste dans une autre ville.

H-29 L'employé s'estimant lésé a été congédié pour s'être, de son propre aveu, rendu coupable de voie de fait à l'endroit du surveillant adjoint du poste, et ce, sans avoir été provoqué. Le fait qu'il ait fallu quatre personnes pour le retenir témoigne de la gravité de l'incident. À l'audition, l'employé s'estimant lésé a prétendu, en demandant une mitigation de la peine, qu'il avait commis cette faute une seule fois, sur l'impulsion du moment, et qu'elle ne concordait pas avec son comportement habituel. Deux témoins ont confirmé cette assertion. En outre, au cours de ses huit années d'emploi, son rendement, avait été coté entièrement satisfaisant. De plus, l'employé s'estimant lésé a prétendu qu'il souffrait d'hypoglycémie. Après avoir examiné les preuves médicales, l'arbitre a conclu que même si l'employé s'estimant lésé aurait bien pu être affecté par l'hypoglycémie, on n'avait jamais observé chez lui, au sens clinique du terme, de réaction violente attribuable à cet état. Il a souligné qu'une agression non provoquée à l'endroit d'un surveillant ne pouvait donner lieu à une mitigation de peine à moins que des preuves convaincantes et probantes et qui offrent une explication digne de foi à l'égard de l'incident ne soient produites. L'arbitre s'est dit peiné de la méchanceté de l'agression et a relevé un autre cas d'insulte qui donnait à penser que l'incident n'avait peut-être pas été unique. Le grief a été rejeté: affaire *Lyon* (dossier de la Commission) n° 166-2-9334).

H-30 L'employé, un travailleur des postes s'est vu demander par un surveillant de se rendre au bureau de ce dernier pour y discuter amicalement de son rendement au travail. Le surveillant a indiqué très clairement que la discussion ne revêtait aucune connotation disciplinaire. L'employé a refusé d'y participer, prétendant qu'il s'agissait d'une entrevue disciplinaire ou d'une entrevue conseil et qu'en vertu de l'article 10.04 de la convention collective, il avait droit à 24 heures de préavis. Son insubordination lui a valu d'être suspendu par l'employeur pour le reste du poste (quatre heures) et pour une journée entière. En faisant partie-llement droit au grief, l'arbitre a jugé que la discussion exigée n'était pas de nature disciplinaire mais qu'il s'agissait d'une entrevue non officielle privée destinée à favoriser de bonnes relations de travail. Il a rejeté l'argument selon lequel la discussion n'était seulement qu'une étape menant à d'éventuelles mesures disciplinaires et a jugé que l'article 10.04 ne s'appliquait pas. Toutefois, il a jugé que la suspension de quatre heures était suffisante et a réduit la peine: affaire *Dickie* (dossier de la Commission n° 166-2-6943).

H-31 Bien que le refus d'un employé d'obéir à un ordre direct de l'employeur constitue une insubordination au sens strict du terme, les circonstances qui l'entourent peuvent donner lieu à la mitigation d'une mesure disciplinaire grave. Dans l'affaire *Gélinas* (dossier de la Commission n° 166-2-9283), l'employé avait refusé d'obéir à un ordre direct et de se rendre au bureau du surveillant. L'employeur a donc imposé une suspension de trois jours pour insubordination.

flagrante manifestée dans l'affaire précédente et reposait sur l'interprétation d'une disposition statutaire vague. L'arbitre a remplacé la peine par une suspension de trois mois: affaire *Brewer* (dossier de la Commission n° 166-2-8889).

H-26 Un arbitre a appliqué le principe selon lequel «la justice doit être apaisée par la clemence» dans l'affaire *Brunn* (dossier de la Commission n° 166-2-8940). Un facteur avait volé, pendant qu'il distribuait le courrier, des marchandises d'une valeur de \$3.42 dans un supermarché. Après avoir été reconnu coupable d'infraction au Code criminel pour un vol de moins de \$200, il a été suspendu pour une période indéterminée et finalement congédié. L'avocat de l'employé a admis la réalité de l'incident, mais il a prétendu que le diabète grave dont souffrait cet employé diminuait son sens des responsabilités. L'arbitre a rejeté cet argument en raison du caractère incertain des preuves de nature médicale (un rapport médical a été présenté de vive voix comme preuve à l'audition) et parce que l'employé s'estimant lésé a refusé de se présenter à la barre des témoins. L'arbitre devait déterminer si les préoccupations de l'employeur à l'égard de l'intégrité du service postal et de la protection des biens de ses clients ne pouvaient être dissipées que par le congédiement de l'employé s'estimant lésé. Il a fait remarquer que ce dernier n'avait jamais été impliqué dans un acte déshonorant et que le fait de la priver de sa principale source de revenus représentait une peine trop sévère compte tenu de la nature et de l'importance de sa faute de conduite. De plus, une longue suspension aurait prouvé à tous les autres employés que le vol n'était pas toléré. L'employé s'estimant lésé a été réintégré dans ses fonctions mais sans rémunération.

H-27 Dans l'affaire *Bocchicchio* (dossier de la Commission n° 166-2-9237), l'employé, un inspecteur des douanes, a été congédié après avoir plaidé coupable à une accusation de possession de marijuana. L'employeur a tenté de présenter des enregistrements de conversations téléphoniques à l'audition pour fonder son allégation. Après avoir jugé cette preuve irrecevable, l'arbitre a suivi la décision rendue dans l'affaire *Dussault* (Treizième rapport annuel, paragraphe 1-22), qui traitait des critères de congédiement applicables aux fautes de conduite commises à l'extérieur du lieu de travail. En faisant droit au grief, l'arbitre a jugé qu'aucune preuve indiquant que la réputation de l'employeur avait souffert de la faute n'avait été produite. Bien que l'arbitre ait trouvé des preuves indiquant que d'autres employés hésitaient à travailler avec l'employé s'estimant lésé, il a indiqué qu'aucun des autres critères n'ayant été respecté, il ne pouvait se fonder sur ce seul fait. L'employeur a interjeté appel auprès de la Cour d'appel fédérale en vertu de l'article 28 de la *Loi sur la Cour fédérale* pour faire réviser et annuler la décision de l'arbitre. À la fin de l'année, cette requête était encore pendante.

H-28 L'affaire *Armstrong* (dossier de la Commission n° 166-2-9402) portait également sur le congédiement d'un employé pour une faute de conduite commise à l'extérieur du lieu de travail. L'employé s'estimant lésé, un gardien du service pénitencier, a été congédié après avoir été accusé du vol de biens dont la valeur était inférieure à \$200, de recel et de conduite en état d'ébriété. Cet employé avait beaucoup bu et avait ensuite enlevé sur des voitures des pneus et des jantes dont il ne savait que faire. Il a été acquitté des accusations de vol et de recel, le juge de la Cour provinciale ayant décidé que l'intention malhonnête n'avait pas été prouvée. En rendant ce jugement, l'arbitre a indiqué qu'il ne voulait pas s'ingérer dans la décision de l'employeur de congédier l'employé s'estimant lésé étant donné son comportement controversé et son refus (sur les conseils de

travaillait. L'employeur a prétendu qu'un employé pouvait critiquer l'employeur publiquement, mais seulement dans le contexte de la négociation collective ou de l'application d'une convention collective. L'arbitre, en tranchant l'affaire, a cité longuement l'affaire *Stewart* (voir le Neuvième rapport annuel, paragraphe I-11) et a jugé que bien qu'un employé puisse dans une certaine mesure formuler des critiques à l'égard de l'employeur, celles-ci devaient être reliées aux conditions d'emploi. L'employé s'estimant lésé a fait des déclarations qui étaient dirigées contre l'employeur même et qui dépassaient les limites permises. De plus, l'arbitre a jugé que les représentants syndicaux ne sont pas à l'abri des mesures disciplinaires résultant de déclarations erronées devant la presse ou le public. Toutefois, il a réduit la suspension de dix jours à deux jours parce que la direction avait déjà omis d'imposer des mesures disciplinaires dans des circonstances semblables.

H-24 Dans l'affaire *Crowchild* (dossier de la Commission n° 166-2-8119), l'employée s'estimant lésée, une américaine travaillant au ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien, a subi une suspension de quatre jours pour avoir distribué une lettre qu'elle avait écrite aux conseils de plusieurs tribus indiennes et dans laquelle elle critiquait vivement la politique de ce ministère. L'arbitre a réitéré le principe voulant que les fonctionnaires publics doivent s'abstenir de blâmer le gouvernement pour ses politiques. La distribution de la lettre constituait une faute de conduite qui ne pouvait être excusée sous prétexte que l'auteur y exprimait ses opinions à titre de citoyenne ou d'amérindienne. En fait, la faute de conduite était encore plus sérieuse du fait du statut d'indienne de l'employée s'estimant lésée, de ses relations avec les destinataires de la lettre, de l'époque de la distribution, de la nature de ses fonctions, et du langage sinon violent, du moins excessif utilisé dans la lettre. La suspension de quatre jours a par conséquent été jugée justifiée.

H-25 L'employé s'estimant lésé, inspecteur des douanes à Revenu Canada, a été congédié pour avoir violé l'article 32 de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* («... il est interdit à... tout employé de travailler pour ou contre un candidat à une élection... (ou) un parti politique») et pour n'avoir tenu aucun compte des politiques de son ministère à l'égard de la participation des employés à des activités politiques. L'affaire portait sur quatre lettres que l'employé s'estimant lésé avait envoyées à des journaux locaux et dans lesquelles il faisait part de son appui à un parti politique. L'arbitre a jugé qu'une lettre au rédacteur en chef d'un journal exige des efforts qui sont censément déployés dans un but précis. Elle est rédigée pour être publiée et pour influencer ceux qui la lisent. Elle est donc visée par la définition de «travail», son contenu touchant certains aspects de la politique et constitue donc une forme d'activité ou de travail politique. Il a toutefois fait remarquer qu'il ne s'agissait pas nécessairement d'une activité prohibée par l'article 32 et, après avoir examiné le contenu des lettres, il a conclu que seules deux d'entre elles constituaient une infraction à l'article en cause. Bien que les mesures disciplinaires imposées par l'employeur fussent fondées, l'arbitre a jugé que la peine de congédiement était excessive. Il savait que l'employé s'estimant lésé avait auparavant été congédié (et plus tard réintégré dans ses fonctions après une suspension d'un an) pour s'être présenté comme candidat à une élection après qu'un congé à cette fin lui eut été refusé par la Commission de la Fonction publique (voir le Treizième rapport annuel, paragraphe I-33). Toutefois, il croyait que le principe de l'incident déterminant ne devait pas être appliqué dans l'étude du bien-fondé de la peine dans cette affaire car la faute de conduite était beaucoup moins grave que l'insubordination

permettre à l'arbitre de déterminer si les circonstances de l'affaire dont il est saisi et des affaires citées en comparaison étaient similaires.

H-20 La recevabilité d'un affidavit comme preuve a été examinée dans l'affaire *Speck* (dossier de la Commission n° 170-2-6042), qui mettait en cause un inspecteur des douanes congédié pour avoir importé frauduleusement une remorque usagée. Les seules preuves présentées par l'employeur au sujet du montant payé pour la remorque étaient les affidavits du vendeur et du concessionnaire de la remorque. L'arbitre a fait remarquer que la jurisprudence arbitrale établissait clairement qu'un arbitre ne peut se fier à des preuves par ouï-dire pour conclure qu'un fait capital dans une affaire est exact. Elle a jugé que rien n'indiquait que les personnes qui avaient signé les affidavits ou qui étaient directement en cause dans les événements étaient incapables de comparer, a-t-elle conclu, selon la règle de la meilleure preuve, la seule preuve présentée par l'employeur qui pourrait être examinée à l'égard du prix d'achat de la remorque était le fait qu'une enquête avait été tenue sur la question.

MESURES DISCIPLINAIRES

H-21 Les affaires *Libitka* (dossier de la Commission n° 166-2-8128) et *Yargeau* (dossier de la Commission n° 166-2-8614) portaient sur la question du harcèlement sexuel. Dans la première affaire, l'employé s'estimant lésé avait amené de force une de ses collègues dans un bureau particulier, l'avait prise par les épaules et l'avait poussée contre le mur pour mieux lui dire l'effet qu'elle produisait sur lui. Après avoir entendu les deux versions de l'incident, l'arbitre a préféré celle de la plaignante et a maintenu la suspension de cinq jours. Il a insisté sur le fait qu'il s'agissait d'une question d'autant plus sérieuse que l'incident s'était produit dans le milieu de travail. En outre, elle a indiqué que les employées ne devraient pas être placées dans des situations où elles pourraient avoir à subir malgré elles les avançes de leurs collègues masculins. Les fautes de conduite de ce genre nuisent au rendement des employés et créent une atmosphère qui n'est pas propice à des relations de travail harmonieuses entre les employés.

H-22 Dans l'affaire *Yargeau*, un agent des services correctionnels qui vérifiait l'identité des visiteurs à la porte d'un centre de détention a subi une suspension de trois jours pour s'être comporté d'une manière inacceptable à l'endroit d'une employée civile qui travaillait temporairement au centre. L'employé s'estimant lésé s'est censément approché de l'employée à l'entrée principale de l'établissement, l'a prise par le cou, a fait allusion à des «fouilles à nu» en dehors des heures de travail et lui a demandé de venir prendre un verre à l'hôtel où il séjournait. Comme dans l'affaire *Libitka*, la crédibilité était en question, et l'arbitre s'est fié au témoignage de l'employée. Il a également admis le caractère sérieux de la faute de conduite et a fait remarquer qu'elle ne cadrait pas avec le comportement attendu d'un employé du service des pénitenciers. Le grief a par conséquent été rejeté.

H-23 La mesure dans laquelle un employé peut critiquer, condamner ou contester les gestes de l'employeur a été examinée dans l'affaire *Chedore* (dossier de la Commission n° 166-2-9320) ainsi que dans l'affaire *Crowchild* (dossier de la Commission n° 166-2-8119). Dans l'affaire *Chedore*, le président d'une section locale du syndicat a été suspendu pendant dix jours pour avoir fait des déclarations dans les journaux ainsi qu'à la télé ou à la radio, déclarations dans lesquelles il critiquait le maître de poste et le bureau de poste pour lequel il

collective est demeurée en vigueur jusqu'au 31 décembre 1979, à l'exception des clauses modifiées par les parties ou par la décision arbitrale rendue par M. Lucien Tremblay le 31 mars 1979. En vertu du rapport de M. Tremblay, un article de la convention collective qui indiquait que tous les rapports devaient être retirés des dossiers des employés après une période de 24 mois suivant la date de l'infraction ou de la conduite insatisfaisante a été modifié de façon à exiger le retrait des rapports 12 mois à partir de la date de la dernière infraction de nature semblable. Par conséquent, avant que la question soit portée devant un arbitre, le rapport relatif à la faute de conduite commise par l'employé s'estimant lésé le 21 janvier 1979 avait été retiré de son dossier personnel. En raison de ces circonstances et comme l'article pertinent prévoyait qu'aucun rapport relatif à la conduite d'un employé ne pouvait être utilisé contre lui à moins qu'il ne se trouve dans son dossier personnel, il a été allégué que l'employeur ne pouvait produire à l'audition des preuves sur cette prétendue faute de conduite. En rejetant cette objection préliminaire, l'arbitre a indiqué que lorsque la convention collective a été modifiée par le rapport Tremblay, il a été entendu que la décision arbitrale ne toucherait pas les griefs susceptibles d'être renvoyés à l'arbitrage. Tous ces griefs devaient être régis par les dispositions de la convention collective applicable avant la décision (c'est-à-dire le 31 mars 1979). Il a conclu que le retrait des rapports et des documents des dossiers personnels des employés dont les griefs sont à l'étude au moment de la décision arbitrale est effectué sous réserve du droit de l'employeur d'avoir recours à l'article pertinent de l'ancienne convention collective: affaire *Valiquette* (dossier de la Commission n° 166-2-8418).

H-18 Une note de service traitant de l'assiduité et du rendement d'un employé s'estimant lésé a été reçue comme preuve au cours d'une audition portant sur une suspension pour ébriété et insubordination, en attendant la décision relative à sa recevabilité à titre de document disciplinaire. Il a été jugé que ce document n'était pas de cette nature. Tout en attirant l'attention de l'employé s'estimant lésé sur les préoccupations de l'employeur au sujet de son assiduité et de son rendement, la note de service laissait entendre qu'une incapacité pouvait en être la cause et demandait à l'employé s'estimant lésé de passer un examen médical afin d'en déterminer le degré. Il ne s'agissait pas du genre de document dont un employé pouvait contester le bien-fondé par le biais de la procédure de règlement des griefs: affaire *Gordon* (dossier de la Commission n° 166-2-9372).

H-19 Dans l'affaire *Lafontaine* (dossier de la Commission n° 166-2-9355), l'avocat de l'employé s'estimant lésé a demandé de produire des preuves concernant des décisions rendues par l'employeur dans des causes semblables, afin de démontrer que l'employé s'estimant lésé avait été victime de discrimination. Quant à l'avocat de l'employeur, il s'est opposé à ce que ces preuves soient présentées parce que, selon lui, l'arbitre ne pouvait les recevoir s'il était saisi des affaires qui pouvaient servir de point de comparaison. L'arbitre, en jugeant de cette objection, a tenu compte du principe fondamental voulant que des affaires semblables soient tranchées de manière semblable. Il était d'avis que pour démontrer les préoccupations réelles de la direction à l'égard du comportement controversé, il était nécessaire de connaître l'attitude de l'employeur à l'égard de fautes semblables à celles dont était accusé l'employé s'estimant lésé. Par conséquent, le syndicat peut présenter des preuves afin de montrer que l'employé s'estimant lésé a fait l'objet de discrimination en subissant des mesures disciplinaires pour la prétendue faute de conduite. Toutefois, il a indiqué qu'il incombe à l'employé s'estimant lésé de prouver qu'il avait fait l'objet de discrimination et que les preuves ainsi présentées devaient être suffisantes pour

H-14 Pour contester une mesure disciplinaire, l'employé s'estimant lésé a prétendu que l'employeur n'avait pas respecté la condition voulant qu'il donne 24 heures de préavis avant une entrevue disciplinaire, comme l'exigeait la convention collective. L'arbitre a jugé que cette absence d'avertissement de 24 heures avant une entrevue disciplinaire n'entraînerait pas l'annulation de cette dernière. Il a maintenu cette conclusion malgré une lettre rédigée par le sous-ministre des Postes qui indiquait que le Ministère devait respecter les dispositions de la convention collective dans toutes les situations de mesure disciplinaire. Cette lettre n'ajoutait rien aux obligations de l'employeur: affaire *Johnston* (dossier de la Commission n° 166-2-9229).

H-15 Dans l'affaire *Bergeron* (dossiers de la Commission n° 166-2-7801 à 7804), l'avocat de l'employeur a demandé que l'arbitre se déclare incompetent pour entendre l'affaire pour les raisons suivantes: les quatre employés qui ont déposé les griefs dont il était saisi avaient déjà présenté des griefs dans une affaire précédente; les affaires, les circonstances et l'objet étaient identiques, la seule différence étant que la convention collective applicable était plus récente; par un *obiter dictum* de l'affaire précédente, il avait déjà exprimé son opinion sur la question. Pour répondre à cette contestation de son objectivité et de son impartialité, l'arbitre a fait remarquer qu'une convention collective différente était en cause dans l'affaire précédente et que les observations qu'il avait formulées dans celle-ci étaient de nature personnelle et visaient à aider les parties à résoudre leurs différends. Il était prêt à entendre les observations des parties sur la convention applicable et à modifier au besoin sa position. En outre, il a cité la décision rendue dans l'affaire *Boudreau* (dossier de la Commission n° 166-2-1014), où il avait été jugé que le fait qu'un arbitre avait rendu une décision dans une affaire fondamentalement semblable ne signifiait pas qu'il avait préjugé de celle dont il était saisi en l'espèce. La demande a par conséquent été rejetée. Après que l'employeur eut demandé à la Cour d'appel fédérale de réviser et d'annuler la décision de l'arbitre, ce tribunal a rejeté l'argument selon lequel les observations et les interprétations formulées par l'arbitre à l'occasion d'une procédure pouvaient servir de fondement à une allégation de partialité dans une autre procédure. Toutefois, la décision a été rejetée pour d'autres motifs.

H-16 L'avocat de l'employeur a demandé une suspension de l'audition dans l'affaire *Bénard* (dossiers de la Commission n° 166-2-8953 et 9330) parce qu'il lui était impossible de comparaître et de présenter ses preuves à l'égard d'un incident ayant abouti au congédiement d'un employé car le syndicat avait choisi de renvoyer tous les autres griefs concernant ce même employé à des comités nationaux de griefs, conformément aux dispositions énoncées à l'annexe de la convention collective. Ces autres griefs étaient rattachés à des suspensions allant d'une fraction de poste à dix jours. L'arbitre s'est efforcé de trancher cette question préliminaire en rendant justice aux parties selon les principes de la justice naturelle, et en réunissant d'abord des preuves complètes avant de rendre sa décision. Il a jugé que tant qu'il n'aurait pas en main le dossier disciplinaire complet de l'employé, il ne pourrait rendre une décision sur l'opportunité ou le bien-fondé de la peine (en supposant que le bien-fondé des mesures disciplinaires ait été établi) et que, par conséquent, la question devait être suspendue jusqu'à ce que le comité national de griefs ait tranché les autres griefs.

H-17 Le 21 janvier 1979, date d'un incident qui a incité l'employeur à prendre des mesures disciplinaires, les parties étaient liées par les dispositions d'une convention collective qui devait expirer le 30 janvier 1977. En fait, la convention

de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, à accepter par écrit une démission. L'arbitre, après avoir examiné la jurisprudence, a jugé que l'on peut présumer qu'une fonction exercée à titre officiel par une personne a été assumée en toute légitimité jusqu'à preuve du contraire. La maxime souève une présomption de faits réfutable qui peut être contredite par une preuve énoncée par la partie qui prétend le contraire. Toutefois, la légitimité de l'exercice d'un pouvoir conféré au sous-ministre doit être contestée au tout début de l'audition. Selon les preuves dont était saisi l'arbitre, il existait une présomption réfutable à l'égard du pouvoir du fonctionnaire d'accepter la démission de l'employé s'estimant lésé.

H-12 Deux questions préliminaires ont été soulevées dans le cas de l'affaire *Martyr* (dossiers de la Commission n°s 166-2-9346 à 9351). Premièrement, pour appuyer son allégation selon laquelle le congédiement de l'employée s'estimant lésée était nul et non avenue parce qu'il n'avait pas été fait par une personne ayant les pouvoirs nécessaires pour congédier un employé en vertu de l'article 41 du chapitre 7 du manuel d'administration et de comptabilité du personnel civil du ministère de la Défense nationale, selon lequel « Le sous-ministre ou, en son absence, le SMAA (Per) peut lui-même congédier tout employé ». L'arbitre a rejeté cette allégation parce que, selon la jurisprudence de la Commission, un guide ministériel est essentiellement une série de lignes de conduite qui, même si elles peuvent être directives, n'établissent pas de procédures exécutoires au regard de la loi, et il a appliqué la décision rendue dans l'affaire *Verro* (ci-dessus) concernant la question du pouvoir présumé de personnes qui agissent à titre officiel. Deuxièmement, il a été prétendu que le congédiement était nul et non avenue parce que l'employé s'estimant lésé avait fait l'objet d'un déni de justice en se voyant refuser l'occasion d'être entendu par une personne autorisée à entériner son congédiement. Par conséquent, l'arbitre a jugé que bien que l'employée s'estimant lésée ait pu douter de l'équité des auditions disciplinaires ou de l'efficacité de la procédure de règlement des griefs, elle avait encore le droit de renvoyer à l'arbitrage une mesure disciplinaire injuste selon elle. Il n'existait donc aucun motif permettant de déclarer que la décision de l'employeur de congédier l'employée s'estimant lésée était nulle et non avenue.

H-13 Un article d'une convention collective qui stipulait qu'aucun rapport ne peut être versé au dossier d'un employé ni en faire partie si une copie n'en est pas envoyée à l'employé au plus tard dix jours après que celui-ci a commis la prétendue infraction ou qu'elle a été portée à l'attention de l'employeur a été examiné dans l'affaire *Marinacci* (dossier de la Commission n° 166-2-9469). La prétendue faute de conduite a été commise le 25 juillet 1980. Après une fin de semaine et une journée de congé de maladie, prise le 29 juillet 1980, l'employé s'estimant lésé a été averti qu'une entrevue disciplinaire aurait lieu le 30 juillet et, le 8 août 1980, l'avis de mesure disciplinaire a été envoyé. L'arbitre, qui a cité l'affaire *Williams* (voir le *Treizième rapport annuel*, paragraphe 1-13) a rejeté l'argument de l'avocat de l'employé s'estimant lésé selon lequel l'avis de mesure disciplinaire daté du 8 août n'avait pas été envoyé dans les délais imposés par la convention collective. Ce n'est qu'après une enquête qu'un employeur peut à juste titre conclure qu'il existe des motifs suffisants pour appliquer une mesure disciplinaire. Or, la prétendue infraction de l'employé ne pouvait être portée à l'attention de l'employeur avant la fin de l'entrevue disciplinaire, laquelle a eu lieu le 30 juillet 1980. Par conséquent, l'employeur a envoyé l'avis de mesure disciplinaire dans les délais impartis.

QUESTIONS DE PREUVE ET DE PROCÉDURE

que le grief va à l'encontre de conditions qui ne figurent pas dans la convention. Le critère qui doit s'appliquer aux termes de l'article 91 de la Loi est celui de savoir si l'effet sur l'employé s'estimant lésé est suffisamment immédiat, direct et personnel. Ainsi, quand la convention collective prévoit que le changement s'effectuera en fonction de l'aptitude physique et de l'ancienneté, la décision de l'employeur d'imposer une exigence supplémentaire serait préjudiciable aux droits que la convention collective confère à l'employé s'estimant lésé. Que l'employé en cause puisse aussi se prévaloir de droits conférés en vertu d'un autre texte réglementaire, notamment la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, n'a aucune pertinence étant donné que les droits que l'employé cherche à protéger découlent de la convention collective. L'arbitre n'avait donc pas raison de conclure que les mesures correctives que prévoit un autre texte devraient être épuisées avant que l'employé ne présente un autre grief alléguant la fausse interprétation d'une disposition d'une convention collective: affaire *McMahon* (dossier de la Commission n° 166-2-9365).

H-10 Quand un agent négociateur a choisi la conciliation comme mode de règlement d'un différend, l'article 51 de la Loi prévoit que, si un avis de négocier a été donné, toute condition d'emploi qui peut être incluse dans une convention collective et qui était en vigueur le jour où l'avis a été donné, doit rester en vigueur à moins qu'il n'en soit autrement disposé par une convention à ce sujet, jusqu'à ce qu'une convention collective ait été conclue par les parties, que sept jours se soient écoulés depuis la réception, par le président, du rapport du bureau de conciliation, ou que le président ait avisé les parties de son intention de ne pas établir un tel bureau. Dans l'affaire *Marchello* (dossier de la Commission n° 166-2-9183), l'employé s'estimant lésé, qui était désigné aux termes de l'article 79 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, n'avait pas reçu le préavis minimum de sept jours lui annonçant un changement dans son quart régulier qui s'est produit pendant une grève légale des membres de son unité de négociation. Le grief survenu après l'expiration de la période prévue à l'article 51 tient au fait que l'employeur n'a pas versé la prime prévue pour une telle violation de la convention collective alors expirée. Après avoir résolu leur différend, les parties ont signé un protocole de règlement selon lequel la convention expirée serait applicable rétrospectivement pendant la période où les employés membres de l'unité de négociation ont exercé leur droit de grève. Le protocole ne contenait aucune disposition qui limiterait la responsabilité de l'employeur à l'égard des conditions de la convention collective expirée, lesquelles étaient impraticables, sinon impossibles à respecter. Étant donné que ce protocole n'allait pas à l'encontre des dispositions de la Loi, rien n'interdisait à l'arbitre de juger qu'un grief véritable avait été renvoyé à l'arbitrage aux termes de l'alinéa 91(1)a) de la Loi concernant l'interprétation ou l'application d'une disposition d'une convention collective qui était en vigueur au moment où s'est produit le différend.

H-11 La maxime du common law «*Omnia praesumuntur rite esse acta*» (toutes choses sont présumées être faites légitimement jusqu'à preuve du contraire) a été examinée dans l'affaire *Vetro* (dossier de la Commission n° 166-2-8131). Il a été allégué que l'employeur n'avait pas établi au cours de son témoignage que le membre de son personnel qui avait accepté en son nom la démission de l'employé s'estimant lésé était dûment autorisé par le sous-ministre, aux fins de l'article 26

Canada c. Gregoire ([1978] 2 C.F. 11) et *Andrews c. Brent et al.*, 113 D.L.R. (3d) 67). Pour ce qui est du jugement de la Cour fédérale (Division de première instance) concernant la demande d'émission d'un bref de prohibition (Le *procureur général du Canada c. Larry A. Roine et al.* [1980] 2 C.F. 155) voulant que le recouvrement d'un montant perdu par un commis des postes au cours d'une transaction financière tombe sous le coup de l'alinéa 91(1)b) de la Loi, l'arbitre a reconnu la compétence que lui confère cette disposition.

H-7 La compétence pour instruire un grief peut ne pas être conférée en vertu de la convention collective lorsque des dispositions légales privent explicitement ou implicitement un arbitre de cette compétence. Une convention collective portant qu'aucune mesure disciplinaire, quelle qu'elle soit, ne pourrait être prise sans motif juste, raisonnable et suffisant investirait un arbitre de la compétence voulue dans un domaine où il est affirmé qu'une mesure disciplinaire, en l'occurrence l'insertion d'un rapport d'avis disciplinaire dans le dossier personnel de l'employé, n'a pas été prise pour un juste motif. Le devoir qu'a l'employeur de traiter équitablement ses employés ne découle pas de la convention collective et une allégation voulant que l'employeur ait agi sans motif valable, lorsque son action ne tombe pas sous le coup de l'alinéa 91(1)b) de la Loi, ne rend pas ce grief arbitrabile comme le serait un grief contre l'application ou l'interprétation d'une convention collective. Les parties à une convention collective ne peuvent faire indirectement dans une convention collective ce qu'elles ne peuvent faire directement en vertu de restrictions statutaires: affaire *Rivard* (dossier de la Commission n° 166-2-9413). Une demande subséquente formulée par l'agent négociateur à la Cour d'appel fédérale en vue de réviser et d'infirmer la décision de l'arbitre restait encore en attente à la fin de l'année.

H-8 Quand une convention collective prévoit que l'employeur peut utiliser des moyens de surveillance pour assurer la protection de ses biens en précisant toutefois que ces moyens ne peuvent pas être utilisés pour la production de preuves à l'appui de mesures disciplinaires à moins que celles-ci ne résultent d'un acte criminel, il a été soutenu qu'un arbitre ne pourrait tenir compte de ces preuves étant donné que la compétence de ce dernier ne lui permettrait pas de déterminer s'il s'agit vraiment d'un acte criminel. Dans l'affaire *Malouin* (dossier de la Commission n° 166-2-8792 et 9345), les inspecteurs des postes assurant les services d'observation ont été témoins d'actes de vandalisme commis par un employé. Tout en reconnaissant qu'il n'avait aucune compétence pour décider s'il y avait eu ici un acte criminel punissable en vertu du Code criminel, l'arbitre a soutenu que le délit pouvait être considéré comme un acte criminel seulement aux fins de l'application de la convention collective. Étant donné que le travail effectué à la galerie d'observation constituait une mesure préventive en usage au moment du délit, la preuve fournie par les inspecteurs était recevable. Même si la convention collective prévoyait un délai pour le dépôt d'un rapport sur un délit dans le dossier personnel de l'employé, l'arbitre a reconnu les difficultés que rencontre l'employeur quant le présumé délit semble de nature criminelle mais qu'aucune accusation n'a été portée ou aucune décision de justice n'a été publiée. Dans ces cas, vu le libellé de la convention collective, il incombait à l'arbitre de déterminer si ces actions ou délits *correspondent* à un acte criminel.

H-9 Lorsque la convention collective fixe certains critères à l'égard de certaines choses, y compris les affectations et les postes vacants, l'employeur ne peut imposer unilatéralement des conditions ou des critères supplémentaires et se fonder ensuite sur ces derniers pour ne pas exercer sa compétence en alléguant

PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS D'ARBITRAGE DE GRIEFS

QUESTIONS DE STATUT ET DE COMPÉTENCE

H-1 Les mots « mesure disciplinaire » à l'alinéa 91(1)b) de la Loi avaient pour effet d'obliger les employés à déterminer l'intention de l'employeur lorsque celui-ci prenait une telle mesure en prétendant agir conformément à d'autres dispositions réglementaires ou en sa qualité d'administrateur ou de gestionnaire réagissant à certaines actions ou conduites des employés. Une conduite susceptible de justifier une mesure disciplinaire peut, dans diverses circonstances, être considérée comme exigeant une mesure administrative ou une cessation d'emploi qui n'offre pas à l'employé le recours à l'arbitrage. Dans l'affaire *Macrae* (dossier de la Commission n° 166-2-6998), un différend est survenu quant à la compétence de l'arbitre après qu'une employée eut été renvoyée en cours de stage pour ne s'être pas présentée au travail à temps et de façon régulière. Reconnaisant qu'une telle conduite, quoique justifiant une mesure disciplinaire, peut aussi être considérée comme la preuve qu'une personne en cours de stage ne saurait occuper un poste permanent, l'arbitre a affirmé le principe que toute sa compétence tient au fait que l'employé doit établir d'une manière ou d'une autre que le vrai motif de la mesure prise par l'employeur a été de punir l'employée pour une négligence ou une inconduite.

H-2 Dans l'affaire *Bie* (dossier de la Commission n° 166-2-9157), la volonté d'une employée de démissionner de son poste d'infirmière d'hygiène publique ainsi que l'intention cachée de l'employeur de tenter d'obtenir sa démission ont été considérées par l'arbitre comme les deux éléments nécessaires pour conclure à une intention disciplinaire suffisante pour lui donner compétence en cette matière. Dans ce cas particulier, il a été établi qu'au moment de sa démission, l'employée s'estimant lésée, qui éprouvait des difficultés avec les dirigeants des bandes indiennes à qui elle fournissait des services, souffrait d'hypertension artérielle et absorbait une dose excessive de médicaments qui l'affaiblissait et lui embrouillait les idées. Étant donné que la direction connaissait l'état de santé de l'employée en cause et qu'elle n'avait pas avisé celle-ci de consulter une autre personne que l'employeur avant d'en arriver à une décision, la démission a été jugée comme ne découlant pas de l'élément essentiel de spontanéité et l'attitude de la direction en obtenant la démission de l'employée a été considérée comme violant une décision de punir cette dernière pour être devenue *persona non grata* auprès des dirigeants indiens.

H-3 Toutefois, l'élément de compétence n'a pas été établi dans le cas de la rétrogradation unilatérale d'employés qui sont ainsi privés des augmentations salariales légitimes qu'ils auraient eues s'ils n'avaient pas été déclassés. Même si

comme l'a proposé l'employeur. D'autre part, la Commission pourrait juger qu'il y aurait lieu de réduire considérablement, peut-être selon ce que les parties auraient déjà décidé lors de négociations antérieures, sans nuire à la sûreté ou à la sécurité du public. Si tel était le cas, le nombre de contrôleurs aériens qu'il lui faudrait désigner serait de beaucoup inférieur (*Affaire des employés désignés du groupe du contrôle de la circulation aérienne*, dossier de la Commission n° 181-2-134).

G-13 Dans une autre affaire, la Commission a décidé qu'un employé désigné en vertu de l'article 79 de la Loi ne peut être contraint, en cas de grève, d'exercer que les fonctions pour lesquelles il a été désigné, soit après entente entre les parties ou par décision de la Commission. L'article 79 a pour but de protéger le public, mais seulement au point d'assurer le maintien des fonctions requises pour la sûreté ou la sécurité dans le cas d'une grève des employés de l'unité de négociation en question (*affaire des employés désignés du groupe du traitement mécanique des données*, dossier n° 181-2-116).

25 DE LA LOI DEMANDE PRÉSENTÉE EN VERTU DES ARTICLES 18 ET

G-14 Pendant l'instruction d'une demande présentée en vertu des articles 18 et 25 de la Loi, la Commission a donné des détails sur l'étendue des fonctions que doit remplir un employé désigné en vertu de l'article 79 de la Loi. L'agent négociateur a demandé des explications à la Commission au sujet d'une décision antérieure dans laquelle elle avait mentionné l'accord des parties au sujet de la désignation de certains employés. L'agent négociateur voulait maintenant que la Commission rende une décision au sujet des fonctions que doivent remplir lesdits employés désignés. La Commission a jugé que les employés désignés conformément à l'article 79 doivent remplir l'ensemble de leurs fonctions, à moins que les parties n'arrivent à une entente différente ou que la Commission n'en décide autrement. En revanche, il s'ensuit que les employés ainsi désignés ne sont pas tenus en vertu de leur désignation de remplir des fonctions en sus des fonctions habituelles de leur poste. (*L'Alliance de la Fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor*, dossier de la Commission n° 125-2-17).

G-12 Il est implicite qu'on demande à la Commission de déterminer, outre le nombre ou les classes de contrôleurs de la circulation aérienne qui doivent être désignés, les services qu'il faut maintenir aux aéroports fédéraux en vue d'assurer la sûreté ou la sécurité du public en cas de grève légale. Il est possible que ce soit ceux qu'a prescrits le ministre des Transports. Dans ces circonstances, il lui faudrait probablement désigner tous les contrôleurs de la circulation aérienne,

présentés. fondant sur les preuves et les arguments que les parties en cause lui ont critères qu'elle juge appropriés, quelle que soit l'affaire dont elle est saisie, en se donner aux mots «sûreté ou sécurité» du public, la Commission doit appliquer les dans la Fonction publique au sujet de l'interprétation ou de la signification en l'absence de toute définition ou directive dans la Loi sur les relations de travail ou gouvernementale indiquant les services qui doivent être maintenus. En outre, désignés», elle n'est pas obligée de tenir compte d'une ordonnance ministérielle raison, lorsque la Commission rend des décisions relativement aux «employés entrave le pouvoir accordé à la Commission aux termes de l'article 79. Pour cette dans la Fonction publique, la Loi sur l'aéronautique ou toute autre loi qui limite ou conclu qu'il n'y avait aucune disposition dans la Loi sur les relations de travail décision en vertu de l'article 79, elle était liée par la décision du Ministre. Elle a compétence fédérale. La Commission s'est d'abord demandé si, pour rendre sa la Loi sur l'aéronautique, afin de maintenir en service en tout temps, sauf pour des désignés, par suite d'une décision prise par le ministre des Transports, en vertu de l'unité de négociation du groupe du contrôle de la circulation aérienne soient font une grève légale. L'employeur a proposé que tous les employés compris dans d'interrompre leurs services lorsque les autres employés de l'unité de négociation l'intérêt de la sûreté ou de la sécurité du public». Il est interdit à ces employés à un moment particulier ou après un délai spécifié est ou sera nécessaire dans tion... dont les fonctions sont, en tout ou en partie, des fonctions dont l'exercice Loi, «quels sont les employés ou les classes d'employés de l'unité de négociation pouvoir qu'a la Commission de déterminer, en vertu du paragraphe 79(1) de la

L'ARTICLE 79 DE LA LOI DESIGNATION D'EMPLOYES EN VERTU DE

Commission une demande dans laquelle il indiquera les raisons de son incapacité et demandera à la Commission une prolongation de ce délai. La Commission se fondera sur les circonstances de chaque cas pour faire droit ou non à la demande. En l'occurrence, la Commission a jugé que l'employeur, en négligeant de demander une prolongation, ne s'était pas acquitté des responsabilités qui lui incombent d'après la Loi. Conformément au paragraphe 20(2) de la Loi, si la Commission juge qu'une personne a omis de donner effet à une disposition d'une décision arbitrale, elle a compétence pour rendre une ordonnance enjoignant à cette personne d'appliquer cette disposition ou de prendre les mesures nécessaires pour ce faire. Toutefois, la Commission était d'avis que le pouvoir de rendre une ordonnance exigeant qu'une personne donne effet à une disposition arbitrale ne peut être interprété comme un droit lui conférant la compétence nécessaire pour accorder des dommages-intérêts (A. Hlavats et autres et R. Ritchie et autres, dossier de la Commission n° 161-9-207).

par un arbitre relativement à un grief. L'arbitre avait ordonné la réintégration de l'employé s'estimant lésé, ainsi que le remboursement du salaire qu'il avait perdu par suite d'une suspension pour une période indéterminée. L'employeur avait réintégré l'employé en cause conformément à la décision de l'arbitre. Toutefois, il avait réduit du montant qu'il lui devait pour la perte de son salaire la somme que l'employé avait gagnée de sa propre initiative pendant sa période de suspension. Le plaignant a soutenu que l'employeur aurait dû déduire de ce dernier montant les dépenses qu'il avait subies lorsqu'il avait dû déménager dans une autre ville pour se trouver un emploi. En admettant la plainte, la Commission a cité le principe selon lequel il existe une obligation d'atténuer les dommages subies, ce qui signifie qu'un employé qui a présenté un grief parce qu'il avait été suspendu ou congédié et dont le grief a été admis, a droit au salaire perdu, moins les gains qu'il a retirés d'un autre emploi. La Commission a jugé qu'une obligation correspondante existait pour l'employeur, qui devait tenir compte des dépenses subies par l'employé lorsque ce dernier a cherché un emploi (*Luc Turgeon et Doug Love*), dossier de la Commission n° 161-2-211).

G-8 Dans une autre plainte déposée en vertu de l'alinéa 20(1)c) de la Loi, le plaignant a soutenu que l'employeur avait omis de mettre à exécution la décision qu'un arbitre avait rendue relativement à un grief. L'arbitre avait remplacé le congédiement imposé par l'employeur par une période de suspension et avait ordonné la réintégration de l'employé s'estimant lésé à la fin de la période de suspension. Au cours de ladite période, l'employeur a présenté une demande d'examen et d'annulation de la décision de l'arbitre à la Cour d'appel fédérale en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale. Étant donné que ladite demande était toujours en instance lorsque la période de suspension s'est terminée, l'employeur a refusé de réintégrer l'employé en cause jusqu'à ce que la Cour rende une décision rejetant la demande. En faisant droit à la plainte, la Commission a jugé que les alinéas 96(4), (5) et (6) ainsi que l'alinéa 100(1) de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique disent clairement que les décisions des arbitres doivent être définitives et lier les parties. En outre, il n'existe dans ladite loi aucune disposition qui permette ou même prévienne un délai pour mettre à exécution la décision d'un arbitre. En conséquence, le simple fait de faire un renvoi à l'arbitrage n'entraîne pas automatiquement une suspension de l'exécution d'une décision arbitrale (*Pierre Marleau et autres et le Conseil du Trésor*, décision de la Commission n° 161-2-210).

G-9 Les plaignants ont déposé une plainte en vertu de l'alinéa 20(1)b) de la Loi portant que l'employeur avait omis de mettre à exécution une disposition d'une décision arbitrale. Plus précisément, il a été prétendu que l'employeur n'avait pas appliqué les dispositions de la décision arbitrale concernant le rappel de salaire, dans le délai de quatre-vingt-dix jours prévu à l'article 74 de la Loi. Les plaignants ont demandé à la Commission que l'employeur leur verse des dommages-intérêts en raison du retard et des préjudices subis. En rejetant la plainte, la Commission a jugé que, bien que l'employeur ait émis les chèques de rappel aux employés en cause avant le dépôt de la plainte, il avait omis de le faire dans le délai prescrit par la Loi. La Commission a fait remarquer que l'article 74 de la Loi imposait à l'employeur la responsabilité de s'assurer que les dispositions d'une décision arbitrale étaient appliquées dans un délai de quatre-vingt-dix jours commençant à la date où la décision devient exécutoire, ou dans le délai plus long que la Commission juge raisonnable d'accorder sur demande de l'une des parties.

G-10 Si l'employeur se rend compte qu'il lui sera impossible d'appliquer les dispositions de la décision arbitrale dans le délai prévu, il doit présenter à la

aux pourparlers à la table de négociation. L'agent négociateur a soutenu que l'alinéa d) devrait être interprété dans son sens strict afin que le plus grand nombre de personnes possible puissent jouir des droits rattachés à la négociation collective. Après avoir cité diverses définitions des mots «directement», «procéssus» et «négociation collective», la Commission a conclu que le processus de la négociation collective, dans la fonction publique fédérale ne comprenait pas uniquement la négociation même menée à la table de négociation. Sans en définir les limites, précisons qu'il engloberait l'analyse des données nécessaires à la préparation du mandat de l'employeur ainsi que l'analyse et la rédaction de la réponse de l'employeur aux offres de l'agent négociateur. L'employé était «directement» impliqué dans le processus de la négociation collective parce qu'il effectuait des analyses et des recherches qui sont essentielles à l'établissement de la position qu'adopte l'employeur en matière de négociation (*affaire Taylor*, dossier de la Commission n° 172-2-339).

G-5 Le rôle de l'examinateur qui prépare un rapport sur les fonctions et les responsabilités des employés que l'employeur propose de désigner à titre de personnes déposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles a été examiné dans une affaire dont la Commission a été saisie. L'exclusion des employés avait été proposée en vertu de l'alinéa e) de la définition qui figure à l'article 2 de la Loi parce qu'ils sont tenus, en raison de leurs fonctions et de leurs responsabilités, de s'occuper officiellement, pour le compte de l'employeur, d'un grief présenté selon la procédure applicable aux griefs, établie en vertu de la Loi. Un examinateur a établi des rapports sur leurs fonctions et sur leurs responsabilités afin d'aider la Commission à rendre une bonne décision. L'agent négociateur a cherché, sans succès, à fournir des preuves à l'examinateur tendant à démontrer un abus de pouvoir de la part de l'employeur relativement aux exclusions que proposait ce dernier. Au cours de l'audition de l'affaire sur le fond, l'agent négociateur a affirmé que l'examinateur avait commis une erreur en n'examinant pas cette possibilité. La Commission était d'avis que le mandat de l'examinateur était d'enquêter sur les fonctions et les responsabilités des employés dont la désignation était proposée, et elle était convaincue que l'examinateur avait rempli son mandat. Toutefois, les parties étaient toujours libres de présenter des preuves et des arguments à l'audition tenue par la Commission relativement à toute question ayant trait à l'affaire (*affaire Bandravala*, dossier de la Commission n° 173-2-325).

G-6 L'employeur a proposé qu'un employé soit désigné en vertu de l'alinéa g) de la définition de «personne préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles» qui figure à l'article 2 de la Loi. Étant donné que l'employé donnait à son supérieur des conseils d'ordre financier qui pouvaient avoir pour effet de mettre en disponibilité un autre employé ou de réduire les heures supplémentaires à effectuer, la Commission était d'avis que ses fonctions le mettaient dans une situation de conflit d'intérêts. Il importait peu que les autres employés touchés aient été compris dans une unité de négociation autre que celle de l'employé dont l'exclusion était proposée. En conséquence, la Commission a jugé que la possibilité d'un conflit d'intérêts suffisait pour exclure l'employé en cause en vertu de l'alinéa g) (*affaire Gascon et Edoin-Benoit*, dossier de la Commission n° 174-8-320).

PRATIQUES DÉLOYALES DE TRAVAIL

G-7 Il s'agissait d'une plainte déposée en vertu de l'alinéa 20(1)c) de la Loi et selon laquelle l'employeur aurait omis de mettre à exécution la décision rendue

désirent. Qui plus est, cette unité constitue une organisation de négociation facile à administrer et capable d'assurer la stabilité de la négociation collective. En outre, elle permet d'éviter une fragmentation inutile des unités d'une base et la possibilité concomitante de relations de négociation instables et au détriment de tous les intéressés (*Personnel des Fonds non publics, Forces canadiennes — Cornwallis* — Catégorie de l'exploitation, dossier de la Commission n° 146-18-176).

ADMISSIBILITÉ À PARTICIPER À UN SCRUTIN DE REPRÉSENTATION

G-3 Pour étayer sa demande d'accréditation, une association d'employés qui désirait remplacer l'agent négociateur officiel a présenté des preuves visant à démontrer qu'une nette majorité des employés membres de l'unité de négociation concernée faisaient partie de son effectif. En réponse à cette demande, l'employeur a déposé une liste des employés qui, à la date de la demande, avaient été désignés comme étant des personnes préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles, selon l'article 2 de la Loi. L'employeur a remis aussi une liste d'autres employés dont il proposait l'exclusion de l'unité de négociation parce qu'il estimait qu'ils étaient aussi préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles. L'auteur de la demande s'est opposé à cette proposition. Dans ces cas où l'auteur d'une demande de remplacement d'un représentant a présenté des preuves visant à démontrer qu'une nette majorité des employés membres de l'unité font partie de son effectif, la Commission a l'habitude d'ordonner la tenue d'un scrutin de représentation. Pour clarifier la situation, la Commission a déclaré que toutes les personnes qui, à la date de la demande, avaient été désignées, par l'effet d'un accord entre l'employeur et l'agent négociateur officiel ou par l'effet d'une décision de la Commission, comme étant des personnes préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles n'avaient pas le droit de voter. Par contre, elle a décidé que les employés qui, selon l'employeur, étaient préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles, mais qui n'avaient pas été désignés à ce titre à la date de la demande avaient le droit de voter et que leurs bulletins devaient être comptés avec tous les autres. La procédure à suivre pour la détermination du statut de ces employés sera établie après la tenue du scrutin de représentation. (*Affaire d'accréditation concernant le groupe de la radiotélégraphie*, dossier de la Commission n° 143-2-185).

PERSONNES PRÉPOSÉES À LA GESTION OU À DES FONCTIONS CONFIDENTIELLES

G-4 Lorsque l'employeur a proposé qu'un employé soit désigné à titre de «personne préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles» en vertu de l'alinéa d) de la définition qui figure à l'article 2 de la Loi, la Commission a étudié les termes dudit alinéa qui, entre autres choses, décrivent une telle personne comme étant celle «qui, par ses fonctions, est directement impliquée dans le mécanisme de la négociation collective pour le compte de l'employeur». L'employeur en question faisait des recherches et des analyses de données pour l'employeur et préparait une réfutation à la thèse de l'agent négociateur, mais il ne faisait pas partie de l'équipe de négociation de l'employeur et ne participait pas



PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS DE LA COMMISSION AUTRES QUE LES DÉCISIONS D'ARBITRAGE DES GRIEFS ET DES DIFFÉRENDS

HABILITÉ DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

G-1 À propos d'une demande d'accréditation de l'unité de négociation d'un seul lieu de travail, la Commission a indiqué qu'elle a, par le passé, eu fortement tendance à conserver les unités de négociation s'étendant à tout le service. Cette demande concernait les employés d'une seule base, qui mettaient en œuvre des programmes de soutien destinés au personnel des Forces canadiennes et aux personnes à leur charge. La Commission a cependant constaté que la demande en question était différente de la plupart des demandes d'accréditation qu'elle avait reçues jusqu'alors, du fait que les employés membres de l'unité de négociation proposée avaient avec l'employeur, à cause de leurs conditions de travail et de la nature de l'activité de celui-ci, une relation qui était plus proche de celle des salariés des grandes chaînes de magasins de vente au détail ou des banques à succursales multiples et des sociétés fiduciaires que de celle des employés du Conseil du Trésor ou des employeurs distincts de la fonction publique fédérale. Par conséquent, la Commission a déclaré que les principes énoncés dans la décision du Conseil canadien des relations de travail dans l'affaire *Service, Office and Retail Workers Union of Canada and Canadian Imperial Bank of Commerce* (1977), 2 CLRB Reports 99, s'appliquaient dans le cas qui lui était soumis. Dans ce dernier cas, le Conseil canadien avait exprimé l'opinion que les employés estimaient que leur seul lieu de travail constituait une unité naturelle et que la communauté de leurs intérêts en ce lieu permettait de prétendre qu'il formait une unité habile à négocier.

G-2 À partir des principes que le conseil des relations du travail de l'Ontario a énoncés dans l'affaire *Canadian Union of Bank Employees v. Canada Trustco Mortgage Company* (1977), OLRB Reports June 330, la Commission a déclaré, en s'appuyant sur les preuves présentées dans l'instruction de la demande en question, que les relations journalières qui existaient entre les employés concernés créaient un genre de communauté d'intérêts qui faisait en sorte que la base seule constituait une unité habile à négocier collectivement. Par conséquent, la Commission a rejeté l'unité collective proposée par l'employeur, qui aurait englobé toutes les bases des Forces canadiennes. La Commission a décidé que la création de l'unité d'une seule base donnerait à l'association d'employés qui s'y trouve une réelle occasion d'acquiescer des droits de négociation pour les employés de cette unité et leur permettrait de choisir l'agent négociateur qu'ils

recommandation en vue d'un règlement. Cependant, avant que celui-ci n'ait lieu, le vice-président de la Commission a dû rencontrer les parties pour régler une question d'ordre disciplinaire à l'égard de certains membres du groupe.

CONCILIATION

F-5 Des 25 conciliateurs nommés, 23 étaient membres du personnel. Dans dix cas, un règlement est intervenu à l'égard de toutes les questions en souf france, et dans presque tous les autres cas, on a constaté une réduction du nombre de questions en litige. Un groupe qui avait choisi comme méthode de règlement d'un différend son renvoi à un bureau de conciliation a trouvé un terrain d'entente après que le conciliateur se fut retiré de l'affaire mais avant la création du bureau. Deux cas en souf france à la fin de l'année financière ont été finalement réglés sans le recours à l'arbitrage, ou à la conciliation.

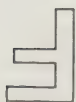
MÉDIATEURS

F-6 Sur huit médiateurs nommés, sept étaient ou sont membres du personnel de la Commission. Le huitième était M. Finkelman, qui est intervenu dans le différend mettant en cause le groupe des commis aux écritures et aux règlements. Quatre des huit cas ont été réglés à l'étape de la médiation, un après la médiation (groupe de la traduction), un a été renvoyé à un bureau de conciliation et deux autres à l'arbitrage.

EXAMENS

F-7 Des examinateurs ont été nommés pour enquêter sur les fonctions et responsabilités de 47 personnes dont l'exclusion a été proposée parce qu'elles sont préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles. En fait, 19 examens ont eu lieu mettant en cause 24 personnes. Il faut signaler ici le rôle de médiateur de l'examinateur, étant donné que dans 84 propositions individuelles les parties ont réglé leurs différends grâce à la médiation du personnel préposé aux examens et sans le recours à un examen préliminaire officiel.

F-8 Le tableau II de l'Annexe résume les procédures de conciliation, de médiation et d'examen qui ont été inscrites au cours de l'année.



CONCILIATION, MÉDIATION ET EXAMEN

GÉNÉRALITÉS

F-1 L'un des objectifs fondamentaux de la Commission — et aussi l'objectif essentiel de son Bureau des services de médiation — consiste à jouer le rôle d'une tierce partie capable d'être neutre et de fournir une aide impartiale aux employeurs et aux associations d'employés pour leur permettre de résoudre les problèmes et de sortir des impasses qui se produisent dans les pourparlers qu'ils ont entre eux. La Commission a le pouvoir de rendre des décisions ou des jugements exécutoires pour divers types de différends, mais elle préfère voir les parties conclure un accord à la suite d'un consensus et d'un compromis.

BUREAUX DE CONCILIATION

F-2 La Commission a reçu cette année dix demandes relatives à la mise sur pied d'un bureau de conciliation, les dix ayant été faites par des agents négociateurs. Trois rapports étaient attendus à la fin de la période et neuf ont été publiés, trois ayant été reportés de l'année antérieure. Dans un cas, les parties ont abouti à un accord avec l'aide d'un conciliateur après que la demande d'établissement d'un bureau de conciliation eut été faite, mais avant que celui-ci n'eût été mis sur pied. Dans deux différends qui ont entraîné l'établissement de bureaux de conciliation, le premier mettant en cause le groupe des commis aux écritures et aux règlements et le second le groupe de la traduction, la Commission a été invitée à fournir des services de médiation dans les négociations antérieures et postérieures à l'établissement d'un bureau de conciliation.

F-3 Dans le différend mettant en cause le groupe des commis aux écritures et aux règlements, un médiateur de la Commission a été nommé au début de 1980. Plus tard, immédiatement avant l'établissement d'un bureau de conciliation, un conciliateur de l'extérieur a été nommé. Après la publication du rapport du bureau de conciliation, la reprise des négociations n'ayant pu permettre de résoudre les différends qui opposaient les deux parties, des mesures de grève ont été prises. Enfin, les parties ont demandé conjointement la nomination de l'ancien président de la Commission, M. J. Finkelstein, c.r., comme médiateur. Avec l'assistance de ce dernier les parties parvinrent à un règlement du différend.

F-4 Dans le différend concernant le groupe de la traduction, un bureau de conciliation a été mis sur pied en janvier 1980, mais, vu le nombre considérable de questions en litige et la maladie d'un membre de ce bureau, aucun rapport n'a été publié avant le mois d'août. Une grève du zèle a suivi et un médiateur de la Commission a été nommé. Après un débrayage général, le médiateur a fait une

E-5 Le tableau ci-après indique l'évolution depuis 1970 du nombre d'unités de négociation qui ont recours à l'arbitrage.

susmentionnées, on mettait aussi en doute le droit de la Commission de rendre une décision relativement au versement d'une prime au bilinguisme. Les requêtes ont été entendues ensemble et, dans tous les cas, la Cour a jugé que la Commission avait la compétence nécessaire pour rendre des décisions arbitrales sur les questions soulevées. Les deux requêtes restantes étaient encore en suspens à la fin de l'année.

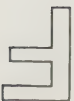
UNITÉS DE NÉGOCIATION ET EMPLOYÉS QUI ONT CHOISI L'ARBITRAGE

ANNÉE	UNITÉS DE NÉGOCIATION	EMPLOYÉS
1970	100 sur 114	160,000 sur 198,000
1977	65 sur 102	77,000 sur 259,000
1979	72 sur 108	77,000 sur 267,000
1980	76 sur 109	103,000 sur 256,000
1981	68 sur 115	81,000 sur 258,000

E-6 La négociation collective dans la fonction publique fédérale, établie conformément aux dispositions de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, existe maintenant depuis plus de 14 ans. Voici un résumé des résultats qu'elle a permis d'obtenir.

Conventions conclues à la table des négociations	521 ou 61,7 %
Conventions conclues au moyen de l'arbitrage	171 ou 20,3 %
Conventions conclues avec l'aide d'un conciliateur ou médiateur*	92 ou 10,9 %
Conventions conclues à la suite du rapport du bureau de conciliation	35 ou 4,1 %
Conventions conclues à la suite d'une grève	25 ou 3,0 %
Nombre total des conventions conclues depuis le début de la négociation collective 844	

* Ne comprend pas les services d'un médiateur après une grève.



CONCILIATION, MÉDIATION ET EXAMEN

GÉNÉRALITÉS

F-1 L'un des objectifs fondamentaux de la Commission — et aussi l'objectif essentiel de son Bureau des services de médiation — consiste à jouer le rôle d'une tierce partie capable d'être neutre et de fournir une aide impartiale aux employeurs et aux associations d'employés pour leur permettre de résoudre les problèmes et de sortir des impasses qui se produisent dans les pourparlers qu'ils ont entre eux. La Commission a le pouvoir de rendre des décisions ou des jugements exécutoires pour divers types de différends, mais elle préfère voir les parties conclure un accord à la suite d'un consensus et d'un compromis.

BUREAUX DE CONCILIATION

F-2 La Commission a reçu cette année dix demandes relatives à la mise sur pied d'un bureau de conciliation, les dix ayant été faites par des agents négociateurs. Trois rapports étaient attendus à la fin de la période et neuf ont été publiés, trois ayant été reportés de l'année antérieure. Dans un cas, les parties ont abouti à un accord avec l'aide d'un conciliateur après que la demande d'établissement d'un bureau de conciliation eut été faite, mais avant que celui-ci n'eût été mis sur pied. Dans deux différends qui ont entraîné l'établissement de bureaux de conciliation, le premier mettant en cause le groupe des commis aux écritures et aux règlements et le second le groupe de la traduction, la Commission a été invitée à fournir des services de médiation dans les négociations antérieures et postérieures à l'établissement d'un bureau de conciliation.

F-3 Dans le différend mettant en cause le groupe des commis aux écritures et aux règlements, un médiateur de la Commission a été nommé au début de 1980. Plus tard, immédiatement avant l'établissement d'un bureau de conciliation, un conciliateur de l'extérieur a été nommé. Après la publication du rapport du bureau de conciliation, la reprise des négociations n'ayant pu permettre de résoudre les différends qui opposaient les deux parties, des mesures de grève ont été prises. Enfin, les parties ont demandé conjointement la nomination de l'ancien président de la Commission, M. J. Finkelstein, c.r., comme médiateur. Avec l'assistance de ce dernier les parties parvinrent à un règlement du différend.

F-4 Dans le différend concernant le groupe de la traduction, un bureau de conciliation a été mis sur pied en janvier 1980, mais, vu le nombre considérable de questions en litige et la maladie d'un membre de ce bureau, aucun rapport n'a été publié avant le mois d'août. Une grève du zèle a suivi et un médiateur de la Commission a été nommé. Après un débrayage général, le médiateur a fait une

E-5 Le tableau ci-après indique l'évolution depuis 1970 du nombre d'unités de négociation qui ont recours à l'arbitrage.

UNITÉS DE NÉGOCIATION ET EMPLOYÉS QUI ONT CHOISI L'ARBITRAGE

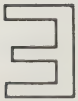
ANÉE	UNITÉS DE NÉGOCIATION	EMPLOYÉS
1970	100 sur 114	160,000 sur 198,000
1977	65 sur 102	77,000 sur 259,000
1979	72 sur 108	77,000 sur 267,000
1980	76 sur 109	103,000 sur 256,000
1981	68 sur 115	81,000 sur 258,000

E-6 La négociation collective dans la fonction publique fédérale, établie conformément aux dispositions de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, existe maintenant depuis plus de 14 ans. Voici un résumé des résultats qu'elle a permis d'obtenir.

Conventions conclues à la table des négociations	521 ou 61,7 %
Conventions conclues au moyen de l'arbitrage	171 ou 20,3 %
Conventions conclues avec l'aide d'un conciliateur ou médiateur*	92 ou 10,9 %
Conventions conclues à la suite du rapport du bureau de conciliation	35 ou 4,1 %
Conventions conclues à la suite d'une grève	25 ou 3,0 %
Nombre total des conventions conclues depuis le début de la négociation collective 844	

* Ne comprend pas les services d'un médiateur après une grève.

susmentionnées, on mettait aussi en doute le droit de la Commission de rendre une décision relativement au versement d'une prime au bilinguisme. Les requêtes ont été entendues ensemble et, dans tous les cas, la Cour a jugé que la Commission avait la compétence nécessaire pour rendre des décisions arbitrales sur les questions soulevées. Les deux requêtes restantes étaient encore en suspens à la fin de l'année.



AFFAIRES D'ARBITRAGE DES DIFFÉRENDS

E-1 La Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique oblige les employeurs et les agents négociateurs à négocier collectivement et de bonne foi et à faire tout effort raisonnable pour conclure une convention collective. Idéalement, il ne devrait donc pas être nécessaire de rendre des décisions arbitrales. En effet, la meilleure convention est celle que les parties concluent seules ou avec l'aide d'un médiateur, et non pas celle imposée par un arbitre ou conclue après recours à la méthode conciliation-greuve. Il est malheureux que les accords négociés, même s'ils sont nombreux (voir la rubrique E-6 du tableau), reçoivent relativement peu de publicité.

E-2 Dans de nombreux cas, les parties continuent de négocier même après que l'arbitrage a été demandé. Les chiffres pour 1980-81 (voir le tableau 6 de l'appendice) indiquent que, sur les 26 renvois à l'arbitrage, dix ont été tranchés avant la date prévue pour leur audition, comparativement à cinq pendant les années 1979-1980 et à deux en 1977-1978. La Commission est heureuse de constater qu'au cours des deux dernières années, près de la moitié de ces accords ont été conclus avec l'aide de médiateurs faisant partie de son propre personnel. Le nombre d'accords négociés après le renvoi à l'arbitrage prend une signification particulière si l'on se souvient que beaucoup prévoyaient que cette méthode inciterait les parties à ne pas conclure de convention collective par la négociation directe.

E-3 Les renvois à l'arbitrage exécutoire et à la conciliation (avec le droit, dans le dernier cas, de déclencher une grève à des conditions déterminées) sont les deux méthodes que prévoit la Loi. Le choix de la méthode appartient à l'agent négociateur, qui peut le modifier avant le début d'une série de séances de négociation. Le tableau 3 de l'appendice indique qu'en 1980-1981, les agents négociateurs ont signifié douze modifications, toutes afin d'adopter la méthode conciliation-greuve. Les tableaux 4 et 5 énumèrent les agents négociateurs ayant opté pour chaque méthode.

E-4 Au cours de l'année, la Commission a reçu 26 demandes d'arbitrage concernant 28 unités de négociation. Elle avait aussi cinq demandes concernant cinq unités de négociation et reportées de l'année précédente. Des décisions arbitrales ont été rendues sur chacune de ces cinq dernières demandes. Pour les demandes déposées au cours de l'année, des décisions arbitrales ont été rendues dans onze cas, qui concernent 12 unités de négociation, tandis que cinq autres demandes concernant six unités de négociation et reçues à la fin de l'année ont été reportées pour audition au début de l'année suivante. Dans le cas de cinq décisions, le Conseil du Trésor a contesté la compétence de la Commission en présentant des requêtes devant la Cour fédérale d'appel. Aux termes de trois requêtes, on contestait le pouvoir de la Commission de rendre une décision à l'égard du droit à l'indemnité de cessation d'emploi. Dans l'une des requêtes

Terre-Neuve:
Territoires du Nord-Ouest:
Nouvelle-Écosse:
Ontario:
Île-du-Prince-Édouard:
Québec:
Saskatchewan:
Yukon:

Gander, Saint-Jean
Amherst, Digby, Halifax, Kentville,
Port Hawkesbury
Barrie, Belleville, Fort Érie, Goose Bay,
Kapuskasing, Kingston, London, Ottawa,
Owen Sound, Sault Sainte-Marie,
Scarborough, Sudbury, Thunder Bay,
Toronto, Windsor
Charlottetown
La Tuque, Mirabel, Montréal, Québec,
Sherbrooke, Sept-Îles, Saint-Jérôme,
Trois-Rivières
Swift Current, Yorkton
Whitehorse

avaient été entendus et les décisions étaient en instance; 2 allaient être retirés; 4 étaient en suspens dans l'attente du jugement des tribunaux ou pour d'autres raisons; 12 ont été reportés pour audition en avril, mai ou juin.

D-13 Le nombre des affaires renvoyées à l'arbitrage n'est jamais le même que celui des employés cherchant à obtenir l'arbitrage. La Loi permet «les griefs collectifs», c'est-à-dire qu'un grief soit présenté «par un employé en son propre nom ou en son nom et en celui d'autres employés». Ainsi il y a eu des griefs renvoyés à l'arbitrage au nom de groupes ayant compris jusqu'à 80 employés. Toutefois, la plupart des renvois sont déposés en fait par un seul employé ou en son nom.

D-14 Le nombre de renvois reçus pendant l'année étudiée, la quatorzième depuis l'adoption du système, s'élève à 1 176. Dans certains cas, des groupes de 10 à 43 griefs ont été présentés simultanément. D'après ces griefs, un ou plusieurs articles d'une convention collective auraient été violés ou la même série de faits aurait donné lieu à l'application par l'employeur d'une mesure disciplinaire entraînant un groupe de griefs particuliers.

D-15 Trois mille trois cent soixante et un griefs d'employés et 67 renvois aux termes de l'article 98 ont été reportés de l'année financière précédente, portant ainsi à 4 604 le nombre total de cas en instance pour l'année étudiée. Sur ce nombre, 2 723 ont été réglés avant la fin de l'année, un grand nombre ayant été résolus sans audition à la suite de retraités par les employés s'estimant lésés ou de règlements négociés entre les parties. Les efforts déployés par les comités Beatty et Cournoyer ont abouti au règlement d'un nombre considérable de renvois en souffrance. À la fin de l'année, le nombre de ces derniers avait été réduit du report enregistré l'année précédente, passant de 3 361 à 1 881 cas reportés sur 1 981-1982. Sur ce nombre, 69 renvois avaient été entendus et les décisions s'y rapportant étaient en suspens; 698 avaient été confiés à des arbitres pour audition ou ont été en partie entendus; et 622 ont été différenciés à la demande des parties. Le nombre apparemment élevé des cas confiés comportait un pourcentage important de griefs collectifs réunis en groupes de 50 à 100, dont beaucoup avaient trait à la question brûlante et controversée du changement technologique dans les opérations postales.

D-16 En utilisant comme unité chaque jour d'audition consacré par les divers arbitres, le nombre de ces jours pendant l'année s'est élevé à 244 et a abouti à 183 décisions écrites réglant 334 cas, dont certains avaient été groupés ou entendus le même jour.

D-17 L'employeur principal et la plupart des agents négociateurs ayant leur siège social à Ottawa, cette ville convient particulièrement bien pour de nombreuses auditions d'arbitrage. Cependant, le nombre de témoins locaux ou d'autres considérations font qu'il est souvent nécessaire ou souhaitable qu'une audition soit tenue à l'endroit d'où émane le grief, ou à proximité, et on tient toujours compte à cet égard des préférences des parties. Pendant l'année, une ou plusieurs auditions ont eu lieu dans les endroits suivants:

Alberta:	Calgary, Edmonton, Red Deer
Colombie-Britannique:	Vancouver, Victoria
Manitoba:	Dauphin, Winnipeg
Nouveau-Brunswick:	Bathurst, Fredericton, Moncton

D-9 L'interprétation litigieuse d'une convention collective est l'objet de l'un des deux genres de griefs qu'un employé peut renvoyer à la Commission. L'autre, défini à l'alinéa 91(1)b) de la Loi, est un grief au sujet «d'une mesure disciplinaire entraînant le congédiement, la suspension ou une peine pécuniaire». Ces griefs peuvent être instruits et renvoyés à l'arbitrage avec ou sans l'appui d'un agent négociateur. Les employés exclus d'unités de négociation en tant que préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles, et d'anciens employés dont l'emploi a pris fin pour des raisons d'ordre disciplinaire, peuvent aussi obtenir un redressement. Cette année, on a compté 605 renvois de cette nature à l'arbitrage, ce qui porte le total à 2,932 pour la période de quatorze ans. Un certain nombre de ces griefs portaient sur des questions de compétence. La Loi de 1967 sur l'emploi dans la Fonction publique a investi la Commission de la Fonction publique ou les sous-chefs des départements du pouvoir de mettre fin à un emploi en renvoyant un employé en cours de stage, en le renvoyant pour incapacité ou incapacité, en déclarant qu'il a abandonné son poste, ou en le mettant en disponibilité en raison d'une pénurie de travail ou de la suppression d'une fonction. Dans ces cas, les arbitres ont déclaré toute compétence à moins que l'employé ou l'ancien employé établisse d'abord que la mesure adoptée avait été en fait de caractère disciplinaire. De plus, il a été décidé que la Commission n'a pas le droit d'intervenir lorsque le sous-chef a recommandé le renvoi d'un employé pour incapacité ou pour l'objet du grief, étant donné que la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique prévoit la possibilité d'en appeler d'une décision.

D-10 Pendant la période de quatorze ans allant de 1967 à 1981, un total de 523 personnes ont demandé l'arbitrage en alléguant qu'on avait injustement mis fin à leur emploi par le congédiement ou une mesure équivalente. Au 31 mars 1981, des arbitres avaient rendu des décisions dans 501 cas semblables. Sur ce nombre, deux avaient été rejetés pour n'avoir pas respecté les délais impartis et 92 parce que la cessation qui était l'objet du grief ne relevait pas de la compétence des arbitres.

D-11 Voici à quoi ont abouti les 407 cas de cessation d'emploi à l'égard desquels la compétence des arbitres a été reconnue: réintégration complète (30); réintégration comme stagiaires sans rémunération rétroactive (3); dédommagement sans réintégration (1); réintégration conditionnelle (6); réduction de la peine à une suspension (93); maintien du congédiement (126); confirmation de la démission (1); griefs, règles, retires ou abandonnés (2); confirmation de la cessation d'emploi (2); retrait du grief avant l'audition (99); retrait à l'audition (31); retrait après l'audition (10); réintégration approuvée (3). Il faut se rappeler cependant que les chiffres précités se rapportent seulement aux employés ou aux anciens employés qui ont eu recours au système d'arbitrage. Ils ne tiennent pas compte des employés qui ont accepté le congédiement sans s'y opposer, ou ceux dont le grief a été réglé ou abandonné dans le cadre de la procédure de règlement des différends. Ils ne tiennent pas compte non plus de nombreux cas où la cessation d'emploi a été effectuée en vertu de divers articles de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique à la suite d'une mise en disponibilité, d'un renvoi en cours de stage, d'un renvoi pour incapacité ou incapacité ou d'une déclaration d'abandon.

D-12 La Commission a pour politique d'accorder la priorité à l'audition et au règlement des cas de congédiement, étant donné qu'il est dans l'intérêt de toutes les parties de connaître sa décision dans les plus brefs délais. Vingt-deux de ces cas ont dû être reportés à l'année commençant en avril 1981. Sur ce nombre, 4

forme peut avoir une certaine valeur instructive dans le domaine des relations entre employeurs et employés. De plus, elle peut aboutir dans de futures conventions à une formulation plus claire de certaines clauses.

D-5 Les décisions des arbitres se rapportent à une grande diversité de questions et varient de celles touchant un seul individu à celles pouvant avoir d'importantes répercussions sur tout un service et entraînant souvent des coûts considérables. Parfois, l'incidence peut être immédiate, comme lorsque l'unité de négociation de l'employé s'estimant lésé embrasse la totalité ou la plupart des ministères. Dans d'autres cas, une décision aux termes d'une clause d'une convention collective particulière peut créer un précédent influant sur l'interprétation future de clauses semblables d'autres conventions. Cela aide à expliquer pourquoi les parties acceptent, d'un commun accord, de mettre de côté de nombreux renvois en attendant ce qu'il adviendra de cas similaires présentés devant la Commission ou la Cour d'appel fédérale.

D-6 Le tableau 10 donne simplement le nombre des différents genres de renvois effectués depuis 1967, année de création de la Commission. Pour les raisons indiquées dans le paragraphe précédent, un nombre considérable de renvois n'atteignent jamais l'étape de l'audition. Les affaires restées en suspens sont comprises dans les statistiques figurant au tableau 10 et font partie des cas apparemment en souffrance. Un autre facteur limitant le nombre de cas devant faire l'objet d'une audition pendant une période donnée est la capacité des parties à formuler des propositions et à être représentées. En 1980-1981, l'Alliance de la Fonction publique du Canada, qui représente le plus grand nombre des unités de négociation a connu un arrêt de travail de son propre personnel professionnel et le Syndicat des postiers du Canada a joué un rôle de premier plan dans les travaux des comités Beatty et Cournoyer dont il a été fait allusion dans l'introduction du présent rapport.

D-7 La plupart des griefs entrent dans la catégorie définie à l'alinéa 91 (1) a) de la Loi, qui prévoit le renvoi de questions se rapportant à l'interprétation ou à l'application des conventions collectives. Pendant l'année étudiée, 548 renvois d'employés sur un total de 1 153 ont été renvoyés en vertu de l'alinéa 91 (1) a). Au cours de la période de quatorze ans s'étendant d'avril 1967 à mars 1981, on a enregistré 6 903 renvois de ce genre. De nombreux autres griefs du même type ont été évidemment réglés dans le cadre de la procédure de règlement des griefs du ministère en cause avant d'accéder à l'étape de l'arbitrage.

D-8 Certains différends sont admissibles à l'arbitrage en vertu des dispositions de l'article 98 de la Loi. Un différend peut être renvoyé à la Commission par un employeur ou un agent négociateur qui cherche à faire respecter une obligation d'une partie envers l'autre, laquelle découlerait d'une convention collective ou d'une décision arbitrale. Ces renvois, qui soulèvent inmanquablement des questions de fait et d'interprétation, ne sont pas arbitrables aux termes de l'article 98 si l'obligation en question peut faire l'objet d'un grief individuel en vertu de l'article 91. À cause de cette réserve, 362 renvois seulement ont été effectués au cours de la période de quatorze ans susmentionnée, aux termes de l'article 98. Pendant l'année étudiée, 23 renvois de ce genre ont été effectués. Il est à signaler que les renvois dûment effectués en vertu de l'article 98 ne sont pas censés être seulement « déclaratoires » par nature (c'est-à-dire indicatifs des droits des parties aux termes de la convention collective), mais qu'ils peuvent rendre pleinement exécutoires les pouvoirs de redressement de la Commission.

AFFAIRES D'ARBITRAGE DES GRIEFS

D-1 La recherche de moyens permettant de régler les conflits relatifs à l'interprétation des conventions collectives constitue aujourd'hui l'un des aspects essentiels de la négociation collective. Il s'agit d'un domaine où des progrès constants ont été accomplis dans les secteurs privé et public en vue de l'établissement du principe de droit dans les relations entre employeurs et employés. Au lieu d'interminables disputes sur la façon d'appliquer les clauses litigieuses d'une convention, les parties présentent leurs différends non réglés à un tribunal neutre chargé de rendre une décision exécutoire concernant leurs obligations et leurs droits respectifs.

D-2 La partie IV de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique prévoit une procédure de règlement des griefs et un système d'arbitrage. En vertu de l'article 90, les employés ont le droit, à certaines conditions, de présenter un grief du premier au dernier palier de la procédure, s'ils travaillent dans un ministère ou un organisme visé par la Loi. Les procédures de règlement des griefs administrées par la direction doivent respecter les normes fixées par les Règlements et règles de procédure de la C.R.T.F.P., ou celles énoncées dans une convention collective. Cependant, une telle procédure de règlement des griefs est distincte du système d'arbitrage, et les arbitres de la Commission n'y jouent aucun rôle. Ce n'est que lorsqu'un employé a épuisé toutes les ressources du ministère ou de l'organisme intéressé qu'il peut renvoyer l'affaire à l'arbitrage en vertu de l'article 91, et ce seulement si le grief entre dans certaines catégories bien définies. C'est la Commission qui est chargée de trancher ces griefs. En fait, un renvoi est entendu et décidé par un membre de la Commission agissant en son propre nom comme arbitre et agissant aussi «pour la Commission».

D-3 Les auditions d'arbitrage sont semi-officielles, n'ayant ni le caractère formel d'un procès ni le caractère informel d'une réunion dirigée par un conciliateur ou un médiateur. À l'arbitrage, chacune des parties a la possibilité de produire des preuves sous serment et des documents identifiés. Chacune a le droit en outre de présenter de vive voix ou par écrit des arguments s'inspirant de ces preuves. En fait, les parties ainsi que l'arbitre s'efforcent de respecter les principes de la justice naturelle. Les parties peuvent être représentées par des avocats ou des procteurs et, dans certaines limites raisonnables, la règle de la preuve qui caractérise les tribunaux n'est pas strictement observée aux auditions d'arbitrage, à moins évidemment que l'équité ne semble exiger l'exclusion de preuves nettement non recevables.

D-4 Les Règlements et règles de procédure de la C.R.T.F.P. prévoient que la décision de l'arbitre doit être rendue par écrit, qu'elle résume le grief proprement dit et les preuves reçues et qu'elle soit motivée. Ainsi, non seulement les parties immédiatement intéressées disposent de la raison du jugement rendu sur les questions soulevées par le grief, mais aussi une décision présentée sous cette

telles demandes dépendraient des circonstances propres à chaque cas particulier. Cependant, la convocation dont il est ici question avait été délivrée à l'égard d'une audition concernant une question qui n'était plus en litige. Étant donné ces conditions, la Commission a mis un terme à la procédure, indiquant que toute réponse à la question soulevée par la demande aurait un intérêt strictement théorique.

C-23 Avant le dépôt d'une autre demande, l'Alliance de la Fonction publique du Canada avait envoyé par la poste à la Commission une notification de changement de la méthode de règlement des différends en ce qui concerne l'unité de négociation des préposés aux programmes de bien-être social. Étant donné qu'elle n'a pas été livrée par message, comme il avait été entendu, la notification de changement est arrivée aux bureaux de la Commission plusieurs jours après que l'Alliance et l'employeur eurent donné avis de négocier, bloquant ainsi la procédure alors applicable pour cette série de négociations. L'Alliance a demandé à la Commission de considérer que la notification de changement a été reçue le jour où elle aurait dû l'être si elle avait été livrée par message. La Commission a jugé que l'article 18 ne lui confère aucun pouvoir d'intervenir à cet égard.

C-24 D'après une autre demande faite par l'Alliance, il appert que l'employeur avait contrevenu à l'article 51 de la Loi à l'égard de la négociation du groupe du soutien technologique et scientifique. Cet article prévoit que, quand un avis de négocier collectivement est donné, les conditions d'emploi énoncées dans une convention collective existante restent en vigueur jusqu'à ce que de nouvelles conditions aient été adoptées. Il a été allégué qu'après que l'avis de négocier eut été donné, l'employeur a commencé à reclassifier certains employés membres de l'unité de négociation, de sorte que leur poste est maintenant compris dans l'unité de négociation des sciences infirmières qui est représentée par l'institut professionnel de la Fonction publique du Canada. La demande devait être entendue au début de la nouvelle année.

C-25 Une demande du Conseil du Trésor invitait la Commission à ordonner au Syndicat canadien des employés professionnels et techniques d'assumer son rôle d'agent négociateur et de négocier de bonne foi au nom des employés membres de l'unité de négociation de la navigation aérienne. Après une audition et une révision des circonstances et des thèses respectives des parties, la Commission a jugé que l'ordonnance demandée par l'employeur n'était pas justifiée.

AUTRES AFFAIRES

C-26 Parmi les autres affaires présentées devant la Commission au cours de l'année, citons six demandes de révision d'une décision de la Commission, onze demandes de prolongation du délai imparti pour prendre diverses mesures aux termes de la Loi, une déclaration selon laquelle une grève a été ou serait illégale et l'approbation d'une formule de grief modifiée du Conseil du Trésor. Une des demandes de révision, relative aux fonctions que doivent exercer les employés désignés, est mentionnée au paragraphe G-14 du présent rapport.

AFFAIRES DIVERSES (ARTICLE 18 DE LA LOI)

C-18 L'article 18 de la Loi, intitulé «Pouvoirs et fonctions de la Commission», prévoit ce qui suit:

«La Commission applique la présente loi et exerce les pouvoirs et fonctions que celle-ci lui confère ou qui sont accessoires à la réalisation des objets de la présente loi, y compris, sans restreindre la généralité de ce qui précède, l'établissement d'ordonnances exigeant l'observation des dispositions de la présente loi, de tout règlement édicté en vertu de la présente loi ou de toute décision rendue à l'égard d'une question soumise à la Commission.»

En général, la Commission invoque cet article pour examiner les allégations de non-respect des dispositions de la Loi, lesquelles imposent aux parties des obligations qui constituent la raison d'être de la Loi quand aucune mesure corrective n'est précisée dans d'autres articles.

C-19 Dix-sept demandes différentes faites au cours de l'année et treize reportées de l'année précédente ont été examinées par la Commission. Les treize reports avaient trait à des affaires où l'employeur avait tenté d'exclure certaines personnes d'unités de négociation sous prétexte qu'elles exercent des fonctions confidentielles. À la suite d'auditions dans sept de ces cas, où les parties ont produit preuves et arguments, la Commission a jugé que les personnes en cause exerçaient effectivement des fonctions confidentielles. Deux autres cas ont été réglés à la suite du retrait des propositions de l'employeur, et les quatre autres cas ont été retirés par l'agent négociateur.

C-20 L'Alliance de la Fonction publique du Canada a fait huit demandes en 1980-1981 s'opposant aux propositions de l'employeur d'exclure certaines personnes parce qu'il était prétendu qu'elles exercent des fonctions confidentielles. Des auditions ont eu lieu dans deux de ces cas et, chaque fois, la Commission a jugé que l'exclusion était justifiée. Un cas a été réglé à la suite du retrait de la proposition de l'employeur et un autre retiré à la demande de l'Alliance. Une autre demande a été suspendue et trois autres étaient à l'étude à la fin de l'année.

C-21 L'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada a fait trois demandes contestant la thèse de l'employeur voulant que certaines personnes membres des unités de négociation du droit, de l'architecture et de l'urbanisme exercent des fonctions confidentielles. Des auditions ont eu lieu dans trois cas. Dans une décision touchant l'unité de négociation du droit, la Commission a jugé que les personnes en cause ont été exclues pour un motif valable parce qu'elles exercent effectivement des fonctions confidentielles. À la fin de l'année, les décisions concernant les deux autres cas n'avaient pas encore été rendues.

C-22 Dans le cas d'une demande, l'Alliance a demandé à la Commission d'interdire à un employé un ordre de comparaître devant elle pour lui expliquer pourquoi il n'avait pas assisté à une audition antérieure à la suite d'une assignation qui lui avait été délivrée à la demande de l'Alliance. La Commission a soutenu que lorsqu'une personne à qui une convocation a été délivrée ne comparait pas, la partie en cause peut demander à la Commission de prendre les mesures nécessaires pour que la déposition de la personne soit présentée devant la Commission. La mesure que cette dernière pourrait prendre en réponse à une

PLAINTES

C-14 En 1980-1981, la Commission avait 29 listes de désignations proposées, y compris six reçues l'année précédente. Les agents négociateurs avaient déposé pour ces 29 listes un avis formant opposition. Seize d'entre elles, y compris un certain nombre retenu dans l'attente de la signature possible d'un contrat, étaient encore à l'étude à la fin de l'année. La plupart des treize règlements obtenus pendant l'année ont été ratifiés à la suite de la signature des conventions collectives. Dans quatre cas, dont celui du groupe des commis aux écritures et aux règlements, des avis ont été envoyés aux employés désignés. Dans l'un de ces quatre cas, celui du groupe du traitement mécanique des données, la Commission a dû rendre une décision. Dans le cas du groupe des commis aux écritures et aux règlements, il est raisonnable de supposer que l'importance de la tâche de la Commission d'examiner 8 000 désignations proposées et le désir de voir mettre sur pied sans délai un bureau de conciliation ont contribué à convaincre l'agent négociateur de retirer son objection à la proposition de l'employeur. Dans ce cas, la Commission avait déployé des efforts considérables pour aider les parties à résoudre leurs différends concernant les désignations proposées.

C-15 Dans le cas du groupe du traitement mécanique des données, les employés devant être des «employés désignés» étaient surtout ceux qui avaient été touchés directement par l'émission d'un chèque mensuel à des personnes qui en dépendent quant à leurs revenus et celles travaillant dans des directions de ministères ou organismes tels que les Affaires extérieures, la Défense nationale et la GRC, où les questions de sécurité sont particulièrement importantes. Dans ce cas, la Commission devait envisager la question des fonctions particulières qu'un employé désigné devrait être tenu d'exercer pendant une grève. (Voir paragraphe G-13 du présent rapport). À la fin de l'année, la Commission étudiait une proposition de l'employeur visant à désigner tous les contrôleurs opérationnels de la circulation aérienne. (Voir à cet égard le paragraphe G-12 du présent rapport.)

C-16 L'article 20 de la Loi porte que la Commission doit «se renseigner et enquêter sur» les plaintes concernant des questions telles que la violation des dispositions de la Loi et l'inexécution de la décision d'un arbitre ou l'inobservation d'une disposition d'une décision arbitrale. Lorsque la Commission fait droit à une plainte, l'article 20 lui confère le pouvoir d'ordonner des mesures correctives, et, dans le cas du non-respect de l'ordonnance, de le signaler au Parlement. Parmi les plaintes à l'égard desquelles la Commission a rendu des décisions pendant l'année étudiée, citons notamment la présomue intimidation par l'employeur en vue d'empêcher un employé de présenter un grief, l'abus allégué dans le recours qu'a l'employeur à la procédure de règlement des griefs en désignant trop d'employés comme paliers de cette procédure, la présomue inexécution par l'employeur en raison d'activités syndicales, la présomue intimidation par l'employeur d'une ordonnance d'un arbitre en vue de réintégrer un employé dans ses fonctions, et le refus présumé de l'employeur d'appliquer rétroactivement, dans les délais fixés par la loi, les dispositions salariales d'une décision arbitrale.

C-17 La Commission avait trente plaintes de cette nature à régler pendant l'année à l'étude, y compris dix reportées de l'année précédente. Elle a publié des décisions à l'égard de quinze affaires, et neuf plaintes ont été retirées. Les principes en cause dans les plus importantes des décisions de la Commission sont examinés aux paragraphes G-7 à G-10 du présent rapport.

touchant 34 employés, la Commission a nommé des examinateurs pour enquêter et faire rapport sur les fonctions et responsabilités de ces employés. Pendant l'année, la Commission a publiée 11 décisions visant 46 personnes dont la désignation a été proposée.

CHOIX DE LA MÉTHODE DE RÈGLEMENT DES DIFFÉREND

C-9 Après avoir été accréditée par la Commission à titre d'agent négociateur, l'Alliance de la Fonction publique du Canada a choisi la conciliation pour résoudre les différends pouvant survenir au cours des négociations avec le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada à l'égard des unités de négociation des catégories scientifiques et professionnelles et du soutien administratif. Cependant, l'Alliance a indiqué qu'elle désirait le renvoi à l'arbitrage pour l'unité de négociation de la catégorie du soutien administratif au sein du Personnel des FNP, à la base des Forces canadiennes de Kingston (Ontario). De même, le Syndicat des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section n° 1973, l'agent négociateur accrédité représentant les employés membres de l'unité de négociation de la catégorie de l'exploitation au sein du Personnel des FNP, à la base des Forces canadiennes de Cornwallis (Nouvelle-Écosse) a précisé qu'elle désirait le renvoi à l'arbitrage pour résoudre tout différend en matière de négociation avec l'employeur.

C-10 Le tableau 3 de l'appendice énonce les changements apportés au cours de l'année à la méthode de règlement des différends. Le tableau 2 indique qu'à la fin de l'année 68 unités de négociation avaient choisi l'arbitrage et 47 avaient opté pour le bureau de conciliation/greve.

DÉSIGNATIONS

C-11 Les «employés désignés» sont ceux qui exercent des fonctions jugées essentielles à la sûreté ou à la sécurité du public et qui, pour cette raison, n'ont pas le droit de participer à une grève aux termes du paragraphe 101(1) de la Loi. À cet égard, l'article 79 de la Loi prévoit que, même si l'agent négociateur a opté pour la conciliation en cas de différends, un bureau de conciliation ne peut être constitué et, par conséquent, les employés n'ont pas droit de grève avant que les parties à la négociation collective ne se soient mises d'accord sur les employés à désigner dans l'unité de négociation ou, si l'agent négociateur formule une objection, avant que la Commission ne les ait elle-même désignés.

C-12 La Loi oblige la Commission à informer tous les employés désignés de leur désignation, que les parties en aient convenu ou non, ou que la Commission en ait, ou n'en ait pas décidé. Cette exigence peut alourdir la procédure quand un nombre important d'employés sont en cause. Par exemple, la Commission avait à aviser à brève échéance, en août 1980, 8 000 employés désignés membres du groupe des commis aux écritures et aux règlements.

C-13 Dans nombre des cas où l'agent négociateur soulève une objection, les parties sont capables de résoudre leurs différends avec l'aide des médiateurs de la Commission. Dans les autres cas, une convention ultérieure conclue par les parties au sujet d'un nouveau contrat de travail abolit la nécessité pour la Commission de rendre une décision ou d'aviser les employés désignés.

C-4 La plus importante des décisions rendues par la Commission à l'égard des demandes d'accréditation a été celle faisant suite à une demande initiale du Syndicat des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section n° 1973, relative à la mise sur pied d'une unité des Fonds non publics formée des employés de la catégorie de l'exploitation travaillant à la base des Forces canadiennes à Cornwallis (Nouvelle-Écosse). Il s'agissait de la première d'une série de mandes concernant le Personnel des FNP, et, dans sa décision, la Commission établissait le modèle de la catégorie professionnelle dans chacune des bases des Forces canadiennes comme l'unité de négociation appropriée. La décision que la Commission a rendue dans l'affaire Cornwallis était la première où elle employait une frontière géographique.

C-5 En termes généraux, le Personnel des FNP est constitué de civils exerçant des fonctions de soutien auprès du personnel militaire stationné dans les bases des Forces canadiennes et rémunéré au moyen des fonds non publics tels que les bénéfices provenant de l'exploitation des écomats et prix d'admission aux installations de loisirs ou aux manifestations. Un bon nombre des membres du Personnel des FNP travaillent dans les écomats, qui sont analogues à de nombreux commerces de détail du secteur privé. D'autres travaillent dans les mess, les casse-croûte et les gymnases et autres installations de loisirs. La nature des opérations de l'employeur constituait un facteur essentiel dans la décision de la Commission, laquelle est examinée à nouveau aux paragraphes C-1 et C-2 du présent rapport.

C-6 Plusieurs des demandes d'accréditation ont été rejetées ou retirées pendant l'année. La Commission rejette une demande quand elle n'est pas convaincue, sur présentation d'une preuve d'adhésion par le requérant, que la majorité des employés membres de l'unité de négociation proposée souhaite que le requérant les représente comme agent négociateur. Toutes les procédures n'avaient pas encore été épuisées à la fin de l'année et une d'entre elles seulement avait trait aux employés des employeurs distincts susmentionnés.

DÉSIGNATION DE PERSONNES PRÉPOSÉES À LA GESTION OU À DES FONCTIONS CONFIDENTIELLES

C-7 L'un des effets de l'article 2 de la Loi (Définitions) est qu'une «personne préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles» est exclue de l'unité de négociation. C'est la Commission qui procède à la désignation initiale de ces personnes au moment où un agent négociateur est accrédité. Ensuite ces dernières sont désignées après que les «listes de mise à jour» ont été remises par l'employeur. La Commission a le pouvoir de désigner des personnes dans les cas où l'agent négociateur s'y oppose.

C-8 Une liste de mise à jour peut contenir un seul nom ou le nom de nombreuses personnes et elle fait généralement état des remplacements, des changements intervenus au sein de l'organisme ou des changements de fonctions et de responsabilités de postes particuliers. Au cours de l'année, le Conseil du Trésor a déposé 919 listes de ce genre touchant 60 unités de négociation. Les employeurs distincts ont déposé 24 autres listes visant 5 unités de négociation. Un pourcentage important des listes tient compte du remplacement des employés dont le nom figure sur les listes antérieures et ne signale aucune opposition de l'agent négociateur. Dans vingt-deux cas d'opposition de la part de l'agent négociateur



AFFAIRES RESSORTISSANT À LA COMMISSION, AUTRES QUE LES AFFAIRES D'ARBITRAGE DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE DES DIFFÉRENDS

C-1 Les affaires d'arbitrage des griefs et d'arbitrage des différends sont les deux types d'affaires le plus souvent soumis à la Commission. Ces deux types d'affaires, qui sont présentés dans des parties distinctes du présent rapport, sont administrés chacun par un président suppléant de la Commission et requièrent une large part des services de membres à temps partiel de la Commission. Les affaires dont il est question dans la présente partie du rapport comprennent tous les autres types d'affaires qui relèvent de la compétence de la Commission aux termes de la Loi et sont toutes prises en charge par les membres à plein temps, habituellement regroupés par trois.

CHOIX DES UNITÉS DE NÉGOCIATION APPROPRIÉES ET ACCREDITATION D'AGENTS NÉGOCIATEURS

C-2 La Commission est autorisée aux termes de la Loi à choisir les unités de négociation appropriées et à accrédi­ter les agents négociateurs chargés de représen­ter les employés de toutes les unités. Les unités de négociation sont, comme le prévoit la Loi, constituées en fonction des professions. La représentation actuelle des unités de négociation par des agents négociateurs a été en majeure partie réalisée au cours des deux premières années qui ont suivi l'adoption de la Loi. Depuis lors, la plupart des modifications ont résulté du fait que de nouveaux employés distincts sont apparus, même si, à l'occasion, la représentativité d'un agent négociateur est contestée et celui-ci supplante par une autre association d'employés.

C-3 En 1980-1981, quinze demandes d'accréditation, dont deux reportées de l'année précédente, ont été présentées à la Commission. Ce nombre, plus important que d'habitude, tient à la reconnaissance récente de deux employeurs distincts supplémentaires : le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada et le Personnel des fonds non publics travaillant aux bases des Forces canadiennes. Deux nouvelles unités de négociation se rattachant au premier et quatre au second ont été établies au cours de l'année. L'Alliance de la Fonction publique du Canada a été accréditée comme agent négociateur pour cinq unités et le Syndicat des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section n° 1973, faisant sa première apparition sur la liste des agents négociateurs, représente la sixième unité. La liste complète des unités de négociation et des agents négociateurs au 31 mars 1981 est présentée au tableau 1 de l'appendice.

PERSONNEL

B-51 Au cours de l'année à l'étude, les membres à plein temps de la Commission sont restés les mêmes, mais trois membres à temps partiel et un membre du groupe d'arbitrage ont démissionné.

B-52 M^{re} R. Lippé, c.r., de Montréal, a atteint l'âge légal de la retraite après avoir fait fonction de président de commissions d'arbitrage à titre de membre à temps partiel pendant plus de huit ans. Au cours de l'année, M. W.C. Budgeon, de Vancouver, a aussi atteint l'âge légal de la retraite. M. Budgeon a fait partie pendant trois ans du groupe d'arbitrage représentant les intérêts de l'employeur.

B-53 M^{re} L.O. Clarke, c.r., de Truro (N.-É.), membre à temps partiel de la Commission, a résigné ses fonctions après avoir été nommé à la Cour suprême de la Nouvelle-Écosse. Il a fait fonction d'arbitre des griefs pendant quatre ans. Le mandat de M. L.A. Roine, d'Ottawa, qui a aussi fait fonction d'arbitre à temps partiel dans les affaires d'arbitrage de griefs, a expiré à la fin de l'année. Il avait déclaré ne pas désirer être nommé de nouveau en raison d'autres engagements professionnels.

B-54 La composition de la Commission et des groupes d'arbitrage à la fin de l'année figure au début du présent rapport.

A-17 Le fait que les employés des postes ne relèveront plus de la compétence de la Commission réduira considérablement le nombre de renvois à l'arbitrage. Toutefois, la Commission ne prévoit pas de changement important dans le volume des affaires d'arbitrage des griefs au cours des prochaines années. Cela s'explique en partie par le fait que le volume réel d'affaires dépend depuis quelque temps de la possibilité limitée qu'ont les parties d'être représentées aux auditions, et l'on prévoit que cette situation durera, en partie à cause d'une augmentation constante des griefs que des employés d'autres unités ont renvoyés à l'arbitrage, et en partie aussi à cause d'un arriéré considérable d'affaires non encore réglées.

A-18 Le nombre de différends d'intérêts renvoyés à l'arbitrage exécutoire a été à peu près le même qu'au cours de l'année dernière, mais il n'a pas été nécessaire de rendre autant de décisions arbitrales, surtout parce que, dans un certain nombre d'affaires, les parties ont réglé leur différend après le renvoi à l'arbitrage, souvent avec l'aide de l'un des agents de médiation de la Commission. Le volume de renvois à l'arbitrage dépend d'un certain nombre de facteurs, y compris la durée des conventions collectives et le succès des parties dans leurs négociations. Il varie aussi, bien entendu, avec le nombre d'unités de négociation pour lesquelles on choisit l'arbitrage exécutoire comme méthode de règlement des différends.

A-19 En 1980-1981, les agents négociateurs ont eu tendance à choisir l'établissement d'un bureau de conciliation et la grève. Les 13 unités qui ont changé de méthode de règlement des différends ont fait ce choix. Comme il est indiqué au tableau 3 de l'appendice du présent rapport, les unités de négociation touchées comprennent les groupes suivants: gestion des systèmes d'ordinateurs, surveillants et non-surveillants des services divers, surveillants et non-surveillants des services hospitaliers, ainsi que les surveillants et les non-surveillants des services correctionnels. Il s'agissait d'un premier changement pour la plupart des unités, mais c'était la deuxième fois que les employés des services correctionnels choisissaient le bureau de conciliation et la grève, malgré le fait qu'ils aient été désignés comme employés dont les fonctions sont essentielles pour la sûreté ou la sécurité du public et qu'ils n'aient donc pas le droit de faire la grève.

tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de la fonction publique fédérale, et ce, dans le but premier de satisfaire aux besoins des parties à la négociation dans la fonction publique. Les commissions d'arbitrage comptent aussi sur les renseignements objectifs que contiennent les rapports du Bureau. Un compte rendu de ses activités se trouve dans la section L du présent rapport. Le secrétariat du Conseil national mixte de la Fonction publique fait aussi partie de la Commission depuis 1979, en réponse à une demande présentée conjointement par les parties patronale et syndicale du Conseil afin que ce petit organisme soit installé dans les locaux de la Commission.

RÉSUMÉ DE L'ACTIVITÉ AU COURS DE L'ANNÉE

A-14 Au cours de l'année, le nombre d'unités de négociation est passé de 109 à 115. Quatre des nouvelles unités se composent du personnel des fonds non publics des Forces canadiennes. On prévoit que de nouvelles demandes d'accréditation touchant le personnel de cet employeur distinct entraîneront, en 1981-1982, une augmentation du nombre d'unités tout au moins égale à celle de cette année. Le personnel des fonds non publics travaille dans les économats (points de vente au détail), cantines, mess, etc. des diverses bases des Forces armées canadiennes. Les deux autres nouvelles unités de négociation comprennent des employés du Conseil de recherches en sciences humaines du Canada, un autre employeur distinct.

A-15 Le nombre de renvois de griefs à l'arbitrage a baissé de 2 817 en 1979-1980 à 1 76 cette année. On pouvait toutefois s'y attendre, étant donné que le volume de renvois au cours des deux dernières années avait augmenté à cause d'une abondance de griefs collectifs présentés principalement par les employés compris dans les unités des opérations postales. Si l'on établit une comparaison avec les années antérieures à 1978-1979, on remarque une tendance constante à la hausse. Toutefois, le volume des renvois n'est pas un véritable indice du volume réel d'affaires d'arbitrage, lequel dépend d'avantage de la possibilité qu'ont les agents négociateurs et les employeurs de préparer et de présenter leurs affaires au cours d'auditions d'arbitrage. La Commission a constaté au cours des ans qu'elle pouvait toujours entendre les affaires avant que les parties ne soient prêtes à les présenter. L'audition de nombreuses affaires mises au rôle a dû être annulée pour cette raison. D'autres annulations se sont produites parce que les parties en étaient arrivées à une entente ou parce que les griefs avaient été retirés.

A-16 Une note positive a marqué les relations employeur-employés au ministère des Postes. Il s'agit des réalisations des deux comités tripartites établis afin de réduire un arriéré considérable de griefs non réglés. La majeure partie de cet arriéré comprenait des griefs dont le Ministère était saisi, mais plus de 2 000 d'entre eux étaient des griefs analogues qui avaient été renvoyés à la Commission aux fins d'arbitrage. Un appendice de la convention collective conclue au cours de l'année entre le Syndicat des postiers du Canada et le Conseil du Trésor prévoyait l'établissement des deux comités, l'un pour régler les griefs présentés en anglais, et l'autre, les griefs présentés en français. Chacun se composait d'un représentant de chaque partie et d'un « médiateur-arbitre » choisi par les deux parties et nommé par le Président de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique. Les médiateurs-arbitres étaient David Beatty, de Toronto, et Jean Cournoyer, de Montréal, deux arbitres chevronnés du secteur privé. Les comités se sont mis à la tâche en septembre 1980, et à la fin de mars 1981, il avaient réglé plus de 35 000 griefs individuels. Même si ces comités ont pu s'occuper d'un grand nombre de griefs individuels en groupant ceux qui étaient semblables, leurs réalisations ont été très considérables.

des connaissances dans le domaine et qui a été nommé seulement ou principalement à cette fin.

A-9 Dans le cas de la conciliation et de la grève, le bureau de conciliation est constitué d'une personne désignée par chaque partie et d'un président que les représentants des parties ont accepté ou, en l'absence d'un tel accord, que le Président de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique a nommé. Celui-ci est aussi chargé d'établir le mandat du bureau de conciliation, qui tente d'amener les parties à s'entendre et qui, s'il n'y réussit pas, doit faire rapport de ses conclusions et recommandations au Président de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique. Les employés compris dans une unité de négociation peuvent exercer leur droit de grève sept jours après la présentation au Président du rapport du bureau de conciliation.

A-10 Le régime de règlement des griefs que prescrit la Loi est un complément essentiel à celui de la négociation collective. La Loi a établi le droit fondamental d'un employé de présenter un grief par suite «d'un événement ou d'une question qui vise ses conditions d'emploi» lorsque aucun autre moyen de réparation n'existe. Les griefs découlant de l'interprétation d'une convention collective ou de mesures disciplinaires précises et qui ne sont pas réglés au moyen de la procédure prescrite par le ministre peuvent être renvoyés à la Commission aux fins d'un arbitrage liant les parties.

A-11 Un autre président suppléant de la Commission est responsable de l'arbitrage des griefs. Il est chargé entre autres de confier les affaires aux membres à plein temps ou à temps partiel. Les membres à temps partiel nommés pour faire fonction d'arbitre se sont fait une réputation comme arbitres de griefs dans le secteur privé. La Commission s'efforce de maintenir un équilibre entre les charges confiées aux membres à temps partiel spécialisés et celles attribuées aux membres à plein temps. Cette manière de procéder vise à permettre à des spécialistes reconnus d'autres juridictions de contribuer constamment au régime d'arbitrage des griefs de la fonction publique. De plus, les membres à temps partiel viennent des diverses régions du Canada, ce qui facilite l'arbitrage des griefs auquel il est préférable de procéder près du lieu de travail des employés s'estimant lésés.

A-12 En plus de jouer un rôle grandissant dans les affaires d'arbitrage des griefs, les membres à plein temps remplissent directement un certain nombre d'autres fonctions importantes en vertu de la Loi, habituellement dans des divisions comportant trois membres. Ces fonctions, qui seront décrites à partir de la section C du présent rapport, comprennent la détermination des unités de négociation habiles à négocier et l'accréditation des agents négociateurs, l'examen des plaintes de pratiques déloyales de travail, la détermination des personnes proposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles (et, de ce fait, leur exclusion des unités de négociation), la désignation des employés qui doivent exercer leurs fonctions pour la sûreté ou la sécurité du public dans le cas d'une grève, et les demandes d'audition afin que la Commission déclare qu'une grève est ou serait illégale.

A-13 Le Bureau de recherches sur les traitements, qui fait partie de la Commission, est chargé de mener des enquêtes périodiques et de faire des recherches sur les taux de rémunération et d'autres conditions d'emploi offerts

A-4 Le 31 mars 1981, il y avait environ 258 000 employés répartis entre 115 unités de négociation professionnelles. Le fait que le ministère des Postes ne relèvera plus de la compétence de la Commission réduira le nombre d'employés d'approximativement 60 000, mais le nombre d'unités de négociation ne diminuera que de cinq. La plupart des employés font partie d'unités qui négocient avec le Conseil du Trésor en tant qu'employeur. Seulement quelque 5 000 employés sont compris dans des unités qui négocient avec des employeurs distincts, mais ils sont disséminés dans plus de 30 unités de négociation.

A-5 Dix-huit associations d'employés se partagent le rôle d'agent négociateur pour chacune des 115 unités de négociation. L'Alliance de la Fonction publique du Canada a été accréditée par la Commission à titre d'agent négociateur, pour 57 unités, et l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada, pour 31 unités. La plupart des autres associations représentent une seule unité. Les unités de négociation et leur agent négociateur respectif figurent au tableau 1 de l'appendice du présent rapport et le tableau 2 indique le nombre d'unités de négociation que chaque association représente.

A-6 Le régime de négociation collective établi par la Loi englobe la plupart des dispositions qui se trouvent habituellement dans les lois concernant les relations de travail ailleurs au Canada, telles que le droit qu'ont les employés de se syndiquer et les interdictions adressées à la direction en matière d'ingérence et de discrimination, ainsi que l'obligation qui incombe aux employeurs et aux agents négociateurs de négocier collectivement de bonne foi. La possibilité de régler, en vertu de la Loi, les conflits d'intérêts en choisissant entre deux méthodes est cependant assez unique. L'agent négociateur d'une unité peut choisir de résoudre une impasse dans les négociations d'un contrat au moyen de l'arbitrage exécutoire, ou du renvoi à un bureau de conciliation, ce dernier moyen comprenant le droit de faire la grève, mais à certaines conditions. L'agent négociateur peut modifier la méthode de règlement des différends applicable à une unité de négociation avant toute ronde de négociations. L'arbitrage a été choisi pour le plus grand nombre d'unités de négociation. Toutefois, le nombre total d'employés qui ont choisi la conciliation et la grève est plus élevé.

A-7 Pour un grand nombre de différends qui sont finalement soumis à une commission d'arbitrage ou à un bureau de conciliation, la Commission nomme d'abord un conciliateur ou un médiateur pour aider les parties à parvenir à un accord sur les questions faisant l'objet du différend. Normalement, les membres du personnel de médiation de la Commission jouent ce rôle, bien qu'il arrive à l'occasion qu'un spécialiste de l'extérieur soit appelé à intervenir. Il arrive souvent que le besoin de recourir à une commission d'arbitrage ou à un bureau de conciliation et à la grève soit évité grâce à la médiation.

A-8 Un président suppléant de la Commission est le grand responsable de l'arbitrage des conflits d'intérêts. Chaque commission d'arbitrage se compose d'un membre de la Commission qui fait fonction de président ainsi que d'une personne représentant les intérêts de l'employeur et d'une autre représentant ceux des employés. Ces deux dernières sont choisies dans des groupes de personnes nommées par la Commission à cette fin après une consultation informelle des employeurs et des agents négociateurs. Le membre de la Commission qui préside une commission d'arbitrage est soit le président suppléant responsable soit un membre à temps partiel qui a de l'expérience ou

INTRODUCTION

COMPOSITION ET FONCTIONS DE LA COMMISSION

A-1 La Commission des relations de travail dans la Fonction publique a été constituée par la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique de 1967 en tant que tribunal indépendant et quasi judiciaire jouant le rôle d'une tierce partie et chargée de l'application de ladite loi, qui a établi un régime de négociation collective et une procédure de règlement des griefs dans la Fonction publique du Canada. Les modifications apportées à la Loi en 1975 ont changé la forme de la Commission et, à un degré moindre, son fonctionnement, mais son objet et ses fonctions de base, ainsi que la nature des systèmes de négociation collective et d'arbitrage des griefs sont demeurés inchangés. Les modifications de 1975 ont permis à la Commission de devenir un organisme composé de membres à plein temps représentant l'intérêt public, tandis qu'auparavant, ses membres autres que le Président, le vice-président et les présidents suppléants étaient membres à temps partiel et représentaient en nombre égal les intérêts de l'employeur et ceux des employés respectivement.

A-2 Les modifications de 1975 prévoient que la Commission sera composée «d'un Président, d'un vice-président, de trois présidents suppléants au moins et d'autant de membres à temps plein ou partiel que le gouverneur en conseil estime nécessaires pour permettre à la Commission de s'acquitter de ses fonctions». À l'heure actuelle la Commission comprend un Président, un vice-président, trois présidents suppléants, six membres à plein temps et dix-huit membres à temps partiel. La Loi prévoit aussi la création de divisions de la Commission comprenant un ou plusieurs membres qui exercent les pouvoirs et les fonctions de la Commission pour régler certains genres d'affaires. Presque toutes les affaires, dont est saisie la Commission sont maintenant tranchées par de telles divisions, formées le plus souvent d'un ou de trois membres.

A-3 Les dispositions de la Loi s'appliquent aux employés qui travaillent dans plus de cent ministères et organismes du gouvernement fédéral. Ce nombre comprend 28 ministères, tels que la Défense nationale et le Revenu national, 63 conseils, commissions et autres organismes dont la taille varie - par exemple le Service correctionnel du Canada compte près de 10 000 employés, alors que la Commission sur les pratiques restrictives du commerce comprend entre une et deux douzaines d'employés - ainsi que 14 «employeurs distincts», dont le plus important est le Conseil national de recherches. Les employeurs distincts sont ceux qui sont autorisés, à négocier directement avec les agents négociateurs représentant leurs employés. Le Conseil du Trésor fait fonction d'employeur pour les autres ministères et organismes.



I. PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS ARBITRALES	
Objets de la décision arbitrale	51
J. PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES MANDATS DES BUREAUX DE CONCILIATION	
Généralités	57
Questions négociables	58
Questions non négociables	59
Certaines questions renvoyées aux bureaux de conciliation sous réserve de mises en garde	60
K. DÉCISIONS JUDICIAIRES IMPORTANTES	65
L. BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS	
Introduction	69
Le programme d'enquêtes	70
Travaux de recherches	72
Consultation	73
Accords de collaboration	74
Résumé des rapports publiés par le Bureau de recherches sur les traitements du 1 ^{er} avril 1980 au 31 mars 1981	74
APPENDICE (TABLEAUX)	77

TABLE DES MATIÈRES		PAGE
A. INTRODUCTION		
Composition et fonctions de la Commission	1	4
Résumé de l'activité au cours de l'année		7
B. PERSONNEL		
C. AFFAIRES RESSORTISSANT À LA COMMISSION, AUTRES QUE LES AFFAIRES D'ARBITRAGE DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE DE DIFFÉRENDS		
Choix des unités de négociation appropriées et accréditation d'agents négociateurs	9	
Désignation de personnes proposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles	10	
Choix de la méthode de règlement des différends	11	
Désignations	11	
Plaintes	12	
Affaires diverses (article 18 de la Loi)	13	
Autres affaires	14	
D. AFFAIRES D'ARBITRAGE DES GRIEFS		
	15	
E. AFFAIRES D'ARBITRAGE DES DIFFÉRENDS		
	21	
F. CONCILIATION, MÉDIATION ET EXAMEN		
Généralités	23	
Bureaux de conciliation	23	
Conciliation	24	
Médiateurs	24	
Examens	24	
G. PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS DE LA COMMISSION		
Habileté de l'unité de négociation	25	
Admissibilité à participer à un scrutin de représentation	26	
Personnes proposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles	26	
Pratiques déloyales de travail	27	
Désignation d'employés en vertu de l'article 79 de la Loi	29	
Demande présentée en vertu des articles 18 et 25 de la Loi	30	
H. PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS D'ARBITRAGE DE GRIEFS		
Questions de statut et de compétence	31	
Questions de preuve et de procédure	34	
Mesures disciplinaires	38	
Interprétation et application des conventions	44	
Renvois en vertu de l'article 98 de la Loi	49	

COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Président: J. H. Brown, c.r. *Vice-président:* J.-M. Cantin, c.r.

Président suppléants: M. Falardeau-Ramsay, D. H. Kates, L. Mitchell, c.r.

Membres à plein temps: C. A. Edwards, S. J. Frankel, J. Galipeault, J. C. Mayes, D. G. Pyle, R. Steward

Membres à temps partiel (arbitrage de grief): R. D. Abbott, Ottawa; G. W. Adams, Toronto; D. M. Beatty, Toronto; G. G. Brent, London; H. D. Brown, Toronto; G. DesCôteaux, Ottawa; R. Doucet, Montréal; P. Garant, Québec; P. A. Lachapelle, Montréal; D. MacLean, Moncton; E. Moall, Montréal; K. E. Norman, Saskatoon; J. D. O'Shea, c.r., Toronto; M. Saltman, Toronto; C. G. Simmons, Kingston; J. F. W. Weatherill, Toronto.

Membres à temps partiel (arbitrage de différends): A. W. R. Carrothers, Vancouver; M. Garneau, Ottawa.

GROUPES D'ARBITRAGE*

Représentant les intérêts de l'employeur:
des employés:

L. W. C. S. Barnes, Ottawa
W. B. Cunningham, Sackville
E. C. Fortier, Orleans
S. M. Jamieson, Vancouver
J. Jessop, Ottawa
J. F. Maguire, Summerland
G. Walker, Edmonton

*Les personnes choisies au sein des groupes d'arbitrage sont, aux termes de la L.R.T.F.P., réputées être membres de la Commission pour la durée des procédures pour lesquelles elles ont été choisies.

PRINCIPAUX CADRES DE LA COMMISSION

Directeur du Contenu: J. E. McCormick
Secrétaire-greffier: G. E. Plant
Directeur des Services de médiation: K. Strike
Directeur de l'administration: J. M. Weldon

BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS

Directeur général: R. C. Deslauriers
Directeur de la division de la recherche: F. Quinet
Directeur de la division des opérations: J. T. Cunningham

CONSEIL NATIONAL MIXTE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

Secrétaire général: D. Davidge

L'honorable Yvon Pinard
Président du Conseil privé
Chambre des communes
Ottawa (Ont.)

Monsieur le président,

J'ai le plaisir de vous transmettre, conformément à l'article 15 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, le Quatorzième rapport annuel de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique, qui porte sur la période du 1^{er} avril 1980 au 30 mars 1981 et qui doit être déposé devant le Parlement.

Veillez agréer, Monsieur le président, l'expression de ma très haute considération.

Le président,

J. Harold Brown

J. Harold Brown

ISBN 0-662-51486-6

N° de cat. SR 1-1981

© Ministère des Approvisionnement et Services Canada 1981

1 980-1 981

QUATORZIÈME
RAPPORT
ANNUEL



COMMISSION DES
RELATIONS DE TRAVAIL
DANS LA FONCTION
PUBLIQUE

1980-1981

QUATORZIÈME
RAPPORT
ANNUEL



COMMISSION DES
RELATIONS DE TRAVAIL
DANS LA FONCTION
PUBLIQUE

CA1
CS 25
- A55

Publications

PUBLIC SERVICE
STAFF RELATIONS
BOARD



FIFTEENTH
ANNUAL
REPORT

1981-1982

**PUBLIC SERVICE
STAFF RELATIONS
BOARD**



**FIFTEENTH
ANNUAL
REPORT**

1981-1982



© Minister of Supply and Services Canada 1982

Cat. No. SR 1-1982

ISBN 0-662-52016-5

The Honourable Yvon Pinard,
President of the Privy Council,
House of Commons,
Ottawa, Ontario.

Dear Mr. Pinard:

It is my pleasure to transmit to you, pursuant to section 115 of the Public Service Staff Relations Act, the Fifteenth Annual Report of the Public Service Staff Relations Board covering the period from April 1, 1981 to March 31, 1982 for submission to Parliament.

Yours sincerely,

A handwritten signature in cursive script that reads "J. Harold Brown". The signature is written in dark ink and is positioned centrally below the "Yours sincerely," text.

J. Harold Brown,
Chairman.

PUBLIC SERVICE STAFF RELATIONS BOARD

Chairman: J. H. Brown, Q.C.

Vice-Chairman: J.-M. Cantin, Q.C.

Deputy-Chairmen: M. Falardeau-Ramsay¹, D. H. Kates², L. Mitchell, Q.C.

Full-Time Members: C. A. Edwards, S. J. Frankel, J. Galipeault, J. C. Mayes,
D. G. Pyle, R. Steward

Part-Time Members: R. D. Abbott; G. W. Adams; D. M. Beatty; G. G. Brent,
H. D. Brown; A. W. R. Carrothers; G. DesCôteaux; R. Doucet; P. Garant;
M. Garneau; P. A. Lachapelle; D. MacLean; E. Moalli; K. E. Norman;
J. D. O'Shea, Q.C.; M. Saltman; C. G. Simmons; J. F. W. Weatherill.

ARBITRATION PANELS*

Representative of the Interests of the Employer

A. J. Bast
W. C. Black
D. R. Brown
P. M. J. Gostony
I. W. Hanchard
J. W. Healy, Q.C.
R. G. Herbert
F. W. Murray
D. M. Nunn
H. L. Seifert
S. Thibaudeau

Representative of the Interests of Employees

L. W. C. S. Barnes
W. B. Cunningham
J. K. Eaton
E. C. Fortier
S. M. Jamieson
J. Jessop
J. F. Maguire
G. Walker

*A person selected from an arbitration panel, is, under the P.S.S.R. Act, deemed to be a member of the Board during the arbitration proceeding for which he has been selected.

PRINCIPAL STAFF OFFICERS OF THE BOARD

Director, Administration:
General Counsel:
Secretary/Registrar:
Director, Mediation:

L. Labrecque
J. E. McCormick
G. E. Plant
K. Strike

PAY RESEARCH BUREAU

Director General:
Director, Operations:
Director, Research:

R. C. DesLauriers
J. T. Cunningham
F. Quinet

NATIONAL JOINT COUNCIL OF THE PUBLIC SERVICE OF CANADA

General Secretary:

D. Davidge

¹G. D'Avignon, replacing M. Falardeau-Ramsay, took up his duties on June 14, 1982.

²W. L. Nisbet, Q.C., replacing D. H. Kates, took up duties on August 16, 1982.

CONTENTS	PAGE
A. INTRODUCTION	
Composition and Operation of the Board	1
Pay Research Bureau	3
National Joint Council Secretariat	4
The Year in Brief	4
B. PERSONNEL	7
C. PROCEEDINGS WITHIN THE BOARD'S JURISDICTION OTHER THAN ADJUDICATION AND ARBITRATION PROCEEDINGS	
Determination of Appropriate Bargaining Units and Certification of Bargaining Agents	9
Designations of Managerial or Confidential Persons	11
Choice of Dispute Resolution Process	11
Designated Employees	12
Complaints	13
Requests for Review of Board Decisions	14
Applications for Extension of Time	14
Approval of Grievance Form	15
Various Proceedings under Section 18	15
D. ADJUDICATION PROCEEDINGS	17
E. ARBITRATION PROCEEDINGS	21
F. CONCILIATION, MEDIATION AND EXAMINATION	
General	23
Conciliation	23
Mediation	24
Conciliation Boards	25
Examination	26
G. SIGNIFICANT PRINCIPLES IN BOARD DECISIONS OTHER THAN ADJUDICATIONS AND ARBITRAL AWARDS	
Inclusion of Employees in the Bargaining Unit	27
Application Under Section 18 of the Act	27
Unfair Practices	28
Persons Employed in a Managerial or Confidential Capacity	29
Application for Enlargement of Time	30
Designation of Employees Under Section 79 of the Act	30

H. SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN DECISIONS OF ADJUDICATORS	
Questions of Status and Jurisdiction	33
Questions of Procedure and Evidence	35
Disciplinary Action	37
Interpretation and Application of Agreements	40
References Under Section 98 of the Act	46
I. SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN ARBITRAL AWARDS	
Subject-matter of Arbitral Awards	49
J. SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN TERMS OF REFERENCE TO CONCILIATION BOARDS	
General	53
Issues Within the Scope of Bargaining	54
Issues Not Within the Scope of Bargaining	55
Certain Issues Referred to Conciliation Boards	
Subject to Caveats	57
K. COURT DECISIONS OF INTEREST	61
L. PAY RESEARCH BUREAU	
Introduction	65
Summary	65
Consultation With the Parties to Collective Bargaining	66
The Compensation Survey Program for the Parties to	
Collective Bargaining	67
Special Reports	69
Responses to Special Requests from the Parties to Bargaining	69
Classes Excluded from Collective Bargaining	70
Communications with the Organizations Outside the	
Public Service	71
Supporting Research Analyses	72
Research Studies	73
APPENDIX (TABLES)	75



INTRODUCTION

COMPOSITION AND OPERATION OF THE BOARD

A-1 The Public Service Staff Relations Board is an independent, third party, quasi-judicial tribunal responsible for the administration of the Public Service Staff Relations Act of 1967 which established a system of collective bargaining in the federal Public Service. Since the 1975 amendments to the Act each member of the Board represents the public interest. Previously, members of the Board other than the Chairman, the Vice-Chairman, and the Deputy Chairmen represented in equal numbers the interest of the employer and the employees respectively. At the end of the fiscal year 1981-82 the Board was composed of a Chairman, a Vice-Chairman, three Deputy Chairmen, six full-time members and eighteen part-time members.

A-2 Section II of the Act establishes a procedure which enhances the prospects that persons with the qualifications needed to administer the Act will secure appointments as members of the Board. Before any appointment can be made the Chairman is called upon to consult with the employer, including the separate employers, and all of the bargaining agents and must include in a list the names of all eligible persons, (as defined in the Act), recommended by those bodies. He may also include the names of any other eligible persons whom he considers suitable for appointment. With the exception of the Chairman group, the appointments of Board members by the Governor in Council can only be made from this list. The Act provides for a term not exceeding 10 years for the Chairman group and for a term not exceeding 7 years for other Board members.

A-3 One of the Deputy Chairmen has responsibility for the adjudication of grievances not resolved during the grievance procedures provided for in the Act. Another Deputy Chairman has responsibility for the arbitration of interest disputes. In addition to adjudication and arbitration the Board deals with the various matters described in Section C of this report. These include applications for certification as a bargaining agent, the determination of persons employed in a managerial or confidential capacity, the designation of persons the performance of whose duties is required for the safety or security of the public in the event of a strike, and the hearing of complaints of alleged unfair labour practices. By the 1975 amendments to the Act, except for reconsiderations, all appeals from Board decisions now must be made to the Federal Court.

A-4 The Board at all times tries to fulfil the mandate accorded to it by the Act as efficiently and as expeditiously as possible. The adjudication functions of the Board include rendering decisions on proceedings which will determine the rights, obligations and entitlements, economic and otherwise, of the parties and individuals concerned. In its mediation and conciliation role, the Board provides

professional knowledge and skills that facilitate the negotiation of collective agreements.

A-5 The Board is responsible to Parliament through such Minister of the Crown as may be designated by the Governor in Council other than a member of the Treasury Board. During most of the years since the Board's inception the Minister has been, and at present is, the President of the Privy Council. Pursuant to section 115 of the Act the only responsibility of the Minister is to lay before Parliament each year the report of the Board covering its administration during the previous year. In fact he is called upon to perform a wider range of functions. He is the line of communication with the Governor in Council for purposes of appointments to the Board.

A-6 The case load of the Board is wholly dependent on the number of applications, complaints and references to adjudication and arbitration made by the Treasury Board as employer, the separate employers, the certified bargaining agents and the employees they represent. Similarly, the frequency with which the Board is called upon to act in a mediation or conciliation capacity, and the scope and complexity of the impasses that it is called upon to try to resolve are equally dependent on the parties and the degree to which they are able to resolve their disputes without third-party assistance.

A-7 There are 118 units of employees in the Public Service for which an employee organization has been certified as the bargaining agent. The Treasury Board acts for the Government as the employer for 76 units in the central administration. The employees of the remaining 42 units are in the employ of one of the seven separate employers, the largest of which is the National Research Council. Table 1 lists the bargaining units and bargaining agents, as well as the various employers.

A-8 Approximately 200,000 employees are encompassed by the 118 bargaining units. The Public Service Alliance of Canada is the bargaining agent for 57 units covering some 170,000 employees. Some of the larger units represented by the Alliance are the clerical and regulatory group with 47,000 employees, the programme administration group with 21,500 employees, the general labour and trades group, (supervisory and non-supervisory), with more than 12,000 employees, and the secretarial, stenographic and typing group with over 11,000 employees. The Professional Institute of the Public Service of Canada is the bargaining agent for some 16,000 employees covered by 31 units. The largest of these are the scientific research group, the computer system administration group and the engineering and land survey group, each with approximately 2,000 employees. The Institute also represents the nursing group with some 1,500 employees and the commerce group with about 1,600 employees. The remaining 30 bargaining units are represented by 13 certified bargaining agents. With four exceptions they represent only one unit.

A-9 The Act provides two alternative methods of resolving interest disputes. The bargaining agent for a bargaining unit may opt to have an impasse in collective bargaining negotiations resolved by reference to binding arbitration or, alternatively, it may choose reference to a conciliation board which carries with it the right to strike.

A-10 It is important to emphasize that about 80% or 670 of the collective agreements entered into during the period 1969-81 were the result of settlements reached by the parties in direct negotiations or with the assistance of conciliation, even though on average 60% or more of the bargaining units had selected arbitration as a means of settling their collective bargaining disputes. Only about 20% or 170 of the collective agreements were resolved by arbitration during this 12-year period.

A-11 If the conciliation board/strike route is selected as the means of resolving interest disputes, the conciliation board cannot be established until the employees, if any, in the bargaining unit concerned, whose duties are required to be performed in the event of a strike for the safety and security of the public, have been agreed upon by the employer and the bargaining agent or have been so designated by the Board, pursuant to section 79 of the Act. Further, no employee can participate in a lawful strike until seven days have elapsed from the receipt by the Chairman of the report of the conciliation board or until the Chairman has notified the parties of his intention not to establish such a board.

A-12 In a large number of disputes ultimately referred to arbitration or a conciliation board the Board will first have appointed a conciliator or a mediator to assist the parties to reach agreement on the matters in dispute. Normally members of the Board's own mediation staff are used for this purpose, although on occasion an outside expert is called in. Often the need to utilize the arbitration or conciliation board/strike process is averted by successful mediation.

PAY RESEARCH BUREAU

A-13 The principal mandate of the Pay Research Bureau is to supply compensation data to the employers and the certified bargaining agents to use as a tool in the collective bargaining process. Bureau research and compensation findings are also made available to conciliators and mediators of the Public Service Staff Relations Board and are relied on by the parties in interest arbitrations referred to the Board for resolution. Compensation data provided by the Pay Research Bureau cover a wide variety of classes in all occupational categories. The information is obtained through surveys on rates of pay, employee benefits and conditions of employment undertaken primarily in the private sector, although the Bureau also surveys provincial and municipal governments and other public organizations such as Crown corporations.

A-14 The compensation data cover the major elements of compensation, i.e., salaries, benefits and conditions of employment on the outside market for jobs similar to those in the Public Service. The information assists the parties in negotiating collective agreements for Public Service employees by following trends and levels of compensation for comparable jobs particularly in the private sector.

A-15 The Bureau also provides the Treasury Board with compensation data for classes excluded from the collective bargaining process such as personnel administrators and managerial personnel. It also provides compensation information on executives in industry for use by the Advisory Group on Executive

Compensation which makes recommendations to the Prime Minister on rates of pay and benefits for the Public Service executive category and for deputy ministers.

A-16 Prior to each survey, detailed consultations are held with the various Public Service employers and bargaining agents concerned. This is done under the aegis of an Advisory Committee on Pay Research, composed of representatives of Public Service employers and certified bargaining agents so that the Bureau's programs will reflect their needs as closely as possible.

NATIONAL JOINT COUNCIL SECRETARIAT

A-17 In the fall of 1979 the Treasury Board approved the establishment of a permanent secretariat to co-ordinate the administration of the National Joint Council (NJC) of the Public Service of Canada. The General Secretary is also available to serve the Joint Consultation Committee (JCC) where consultation takes place between the Public Service Commission and the bargaining agents on the Public Service Employment Act. In light of the neutral role of the Public Service Staff Relations Board in the scheme of collective bargaining, the Board agreed to house the offices of the secretariat in its premises and to provide the necessary support services. The NJC provides a forum for regular consultation between the Government, as the employer, and the employee organizations certified as bargaining agents under the Public Service Staff Relations Act.

THE YEAR IN BRIEF

A-18 Until October, 1981, Canada Post fell under the jurisdiction of the Public Service Staff Relations Act. The Canada Post Corporation Act, however, transformed Canada Post from a Government department into a Crown Corporation. One effect of this legislation is that the 60,000 Post Office employees, in five bargaining units, which include 24,000 inside postal clerks and 22,000 outside postal workers, now fall under the jurisdiction of the Canada Labour Code.

A-19 Many of the references to adjudication traditionally came from this large group. In the year 1981-82, 1,150 of the 2,950 references were from the Post Office. In the previous year the Post Office supplied 800 of the 1,200 references. On the other hand, the trend has been for an ever increasing number of cases to come from sources other than the Post Office. In the year 1978-79 there were 200 such cases; in 1979-80 there were 350, in 1980-81 there were 400, and in 1981-82, the year under review, there were 1,810. Of that number 1,350 related to disciplinary action imposed by the employer in connection with the strike action taken by the clerical and regulatory group in the fall of 1980, and 460 came from other departments and agencies.

A-20 The Board continues to have jurisdiction over those Post Office grievances that originated prior to the coming into effect of the Post Office Crown Corporation Act. Notwithstanding the increase in the number of references from the Post Office in the past year, the Board expects all references to adjudication from that source will be resolved over the next two years, or even less, depending on the parties' readiness to schedule and attend hearings.

A-21 A decrease in the actual adjudication hearing load of the Board is not, however, anticipated with the cessation of the Post Office adjudications. This statement is based on the Board's experience that, taking into account the availability of the human resources of the parties of interest, the average number of hearings that the parties can reasonably accommodate is limited to upwards of 35 each month. In fact, 400 adjudication hearings were scheduled in 1980-81, as compared with 450 in the fiscal year 1981-82. These figures indicate that, even without Post Office adjudications, the Board will continue to be called upon to accommodate hearings of references to adjudication at least at its current level. Based on the trend over the past four years the demand will be even higher. As well, the Board will continue to deal each year with approximately 100 applications relating to other types of proceedings.

A-22 At year end the bargaining agents had specified referral to binding arbitration as the method for the resolution of interest disputes for 72 units as compared with 46 units for which the conciliation board/strike option had been selected. In terms of the numbers of employees, however, approximately 128,000 employees are on the conciliation board/strike route, as compared with 74,000 employees who are committed to binding arbitration.

A-23 During the fiscal year 1981-82 some 49 collective agreements were entered into between the Treasury Board and the bargaining agents. Only six of these agreements were the result of arbitral awards. In other words, nearly 87% of the agreements were concluded by negotiation between the parties with or without conciliation assistance during 1981-82.

A-24 Of particular interest are the average wage increases resulting from interest arbitration awards compared with the wage settlements reached in the Public Service by direct negotiations, with or without the assistance of a mediator, conciliator or a conciliation board. The raw data prepared by the Pay Research Bureau show that the average wage increase resulting from arbitral awards rendered in each of the fiscal years 1980-81 and 1981-82 was lower by 2.7% than the average wage settlement which came about through other means. The Bureau noted that this significant difference in average increases was the result of two negotiated settlements each amounting to about 16% in each of those two years. These deviations were due to an agreement between the parties to implement the principle of equal pay for work of equal value in one case; and an agreement in the other case to permit a catch-up in rates of pay lagging behind those prevailing in the private sector. The Bureau therefore concluded that a more realistic comparison between arbitral wage awards and negotiated settlements requires the exclusion of these two deviations which were based on peculiar and special circumstances.

A-25 The Bureau considered the following comparisons to be realistic for the reasons outlined above. The average annual increase resulting from arbitral awards for each of the fiscal years 1980-81 and 1981-82 is then somewhat over 10.5%. This compares to just over 11.5% in the fiscal year 1980-81 and just under 12.5% in the fiscal year 1981-82 for those units not using the arbitration option. In other words, arbitral wage awards were, on average, about one per cent less than wage settlements reached by other methods of dispute resolution in the 1980-81 fiscal year and close to two per cent lower in the fiscal year just past.

A-26 A comparison was also prepared between the average annual wage increase in the Public Service and the average annual wage increase in base rates in the private industrial sector (other than construction), in Canada during the fiscal year 1980-81. The average annual wage increase was 11.8% in the private industrial sector compared to an average annual wage increase in the Public Service of just over 11.5% for those units who did not use arbitration, and just above 10.5% for those units which did. In 1981-82 the average annual wage increase in the private sector was 12.7% compared to that in the Public Service of 12.5% for those units who did not use arbitration and 10.6% for those units who did. These comparisons are of course made with private sector agreements which exclude COLA because all agreements in the Public Service exclude COLA.

PERSONNEL

B-1 The composition of the full-time Board did not change nor was there any change in part-time members during the year under review. However, there were three additions and one departure of members of the arbitration panels.

B-2 The term of M. G. Bergeron, Q.C., of Montreal, who for 14 years served as a member of the arbitration panel representative of the interests of the employer, expired at the end of the calendar year. He had informed the Board that for reasons of health he preferred not to be re-appointed.

B-3 Suzanne Thibaudeau of Montreal and Anthony J. Bast of Calgary were appointed for a two year period to the arbitration panel representative of the interests of the employer. J. K. Eaton of Wakefield, Quebec, was appointed for a similar period to the arbitration panel representative of the interests of employees.

B-4 The composition of the Board and of the arbitration panels at year end is listed at the beginning of this report.



PROCEEDINGS WITHIN THE BOARD'S JURISDICTION OTHER THAN ADJUDICATION AND ARBITRATION PROCEEDINGS

C-1 Adjudication and arbitration proceedings represent the two most numerous types of proceedings that come before the Board. Each of these types of proceedings, which are reported on in separate sections of this report, is administered by one of the Board's Deputy Chairmen and draws extensively on the services of part-time members of the Board. The proceedings dealt with in this section embrace all other types of proceedings within the Board's jurisdiction under the Act and are dealt with entirely by the full-time members, usually in divisions of three members.

DETERMINATION OF APPROPRIATE BARGAINING UNITS AND CERTIFICATION OF BARGAINING AGENTS

C-2 The Act empowers the Board to determine appropriate bargaining units and to certify bargaining agents to represent them. At the end of the fiscal year there were 15 certified bargaining agents within the jurisdiction of the Public Service Staff Relations Board. These are listed in Table 1, together with the bargaining units they represent.

C-3 With the coming into force of the Canada Post Corporation Act on October 16, 1981, establishing the Canada Post Corporation, four certified bargaining agents moved from the jurisdiction of the Public Service Staff Relations Board to that of the Canada Labour Relations Board under Part V of the Canada Labour Code. One small bargaining unit of employees in the Post Office represented by the Public Service Alliance of Canada, together with small fragments of a variety of other units, also moved under the Code.

C-4 At the same time, there has been an upsurge of applications for certification. There were in all 19 applications before the Board during the year. Bargaining agents were certified for eight new bargaining units all of which concerned employees of separate employers, and in particular, the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces. This is the employer for occupational groups and categories at some 70 Canadian Forces bases throughout the country.

C-5 Five of the six applications for certification carried over from 1980-81 were on behalf of employees of this separate employer. The Public Service Alliance of Canada was certified for one unit comprising employees in the operational category at Valcartier, Quebec. Local 832 of the Manitoba Food and Commercial

Workers Union, making its first appearance before the Board, was certified for a group of employees in the operational category at Shilo, Manitoba. Another application by Local 832, for a unit of employees in the administrative support category at Shilo, however, was dismissed by the Board following the taking of a representation vote. The United Food and Commercial Workers Union, Local 1973, made two applications, one to represent employees in the operational category, CFB, Greenwood, Nova Scotia, and one to represent the operational category at CFB at Gagetown, New Brunswick. The Board issued certificates in both applications.

C-6 Another case carried over from 1980-81 involved the Treasury Board as the employer. The Board certified the Canadian Union of Professional and Technical Employees to represent the radio operation bargaining unit. This followed a representation vote in which the employees were given a choice between the incumbent certified bargaining agent, the Public Service Alliance of Canada, and the Canadian Union of Professional and Technical Employees.

C-7 Of the 13 applications for certification filed during the year, seven affected groups employed by the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces. These groups of employees were located at five different Canadian Forces Bases. The United Food and Commercial Workers Union, Local 1973, was certified for the employees in the administrative support category and the operational category of CFB, Chatham, New Brunswick, and employees in the operational category at CFB, Summerside, Prince Edward Island. Local 1973 also made two applications to represent employees at CFB, Shearwater, Nova Scotia. One application was on behalf of the administrative support group and one was on behalf of the operational group. Both the applications were still in process at the end of the year, as was an application by the Public Service Alliance of Canada for employees in the operational category at CFB Kingston, Ontario. An earlier application by PSAC, in the same year, and for the same group, had been dismissed by the Board following the taking of a representation vote.

C-8 In another application the Board certified the Public Service Alliance of Canada to represent the professional engineers employed by the Communications Security Establishment, Department of National Defence.

C-9 The Canadian Advisory Council on the Status of Women was specified as a separate employer in this fiscal year. Two applications for certification to represent employees in the administrative support and administrative and foreign service categories were made by the Canadian Union of Professional and Technical Employees. The applications were in progress at year's end.

C-10 Three other applications were still under consideration at the end of the year. Two of these were filed by the Professional Institute of the Public Service of Canada. One application was on behalf of employees in the education group employed by the Treasury Board. The Public Service Alliance of Canada is the originally certified bargaining agent. The other application was on behalf of the employees in the scientific and professional category employed by the National Film Board.

C-11 The remaining application still outstanding was filed by the International Brotherhood of Electrical Workers, Local 1574, to represent the non-supervisory

employees in the operational category at the Northern Canada Power Commission. At present these employees are represented by the Public Service Alliance of Canada.

DESIGNATIONS OF MANAGERIAL OR CONFIDENTIAL PERSONS

C-12 According to the definition of “employee” in section 2 of the Act “a person employed in a managerial or confidential capacity” is excluded from membership in a bargaining unit. Section 2 also defines “persons employed in a managerial or confidential capacity”. The Board designates such persons at the time a bargaining agent is certified. Subsequently such persons are designated as the result of “updating lists” submitted by the employer. The Board has the authority to designate in cases where the bargaining agent objects.

C-13 An updating list may contain a single name or the names of many persons and will generally reflect replacements, changes in organization or changes in the duties and responsibilities of particular positions. During the year the Treasury Board filed 918 such lists affecting 64 bargaining units. Another 32 lists affecting 11 bargaining units were filed by separate employers. The lists usually reflect replacement of employees on previous lists and bring no objection from the bargaining agent. In 22 instances of objection by the bargaining agent, involving 68 employees, the Board appointed examiners to inquire into and report on the employees’ duties and responsibilities. During the year the Board issued 12 decisions affecting 29 persons proposed for designation.

CHOICE OF DISPUTE RESOLUTION PROCESS

C-14 During the year the Board certified four bargaining agents to represent nine bargaining units. Seven of these consisted of employees of the Staff of the Non-Public Funds Canadian Forces. The specifications made by the bargaining agents in the event of a negotiation impasse are set out in the succeeding paragraphs.

C-15 The United Food and Commercial Workers Union, Local 1973, specified referral to arbitration for employees in operational category bargaining units at the Canadian Forces bases at Greenwood, Nova Scotia, at Gagetown and Chatham, New Brunswick and Summerside, Prince Edward Island. It also specified arbitration for employees in the administrative support category bargaining unit at Chatham.

C-16 The Manitoba Food and Commercial Workers, Local 832, the certified bargaining agent representing employees in the operational category bargaining unit at CFB Shilo, Manitoba, specified referral to arbitration.

C-17 The Public Service Alliance of Canada specified referral to a conciliation board on behalf of the employees in the operational category at CFB Valcartier and specified referral to arbitration for the professional engineers bargaining unit with the Communications Security Establishment.

C-18 The Canadian Union of Professional and Technical Employees specified the conciliation board route for the radio operation bargaining unit for which the Treasury Board is employer.

C-19 Table 3 of the Appendix sets out the alterations in dispute specification made during the year. Table 2 shows that at year end there were 72 bargaining units for which arbitration had been specified and 46 for which the conciliation board route had been specified.

DESIGNATED EMPLOYEES

C-20 "Designated employees" are employees whose duties are deemed to be necessary to be performed for the safety or security of the public. Such employees, for that reason, are prohibited under subsection 101 (1) of the Act from participating in a strike. To ensure the continuation of the services performed by those employees, section 79 of the Act makes it mandatory that the designated employees in the bargaining unit be identified, either on agreement of the parties or by determination of the Board, before the establishment of a conciliation board, and hence before any strike action may take place. The section sets out the procedure for the identification of the designated employees and provides that it is the responsibility of the Board to notify the employees concerned of their status. The "designation" of employees under section 79 applies only to those units of employees for which the bargaining agent has selected the conciliation board/strike option as the method for dispute resolution.

C-21 During the 1981-82 fiscal year the Board had before it a total of 30 lists of designated employees, for the corresponding number of bargaining units, proposed either by the Treasury Board, as employer, or by one of the separate employers. Of that number 16 were carried over from the previous year. Initially the lists were objected to by the bargaining agent. The proceedings in respect of 15 carried over cases were terminated at various stages when the parties concerned entered into new collective agreements.

C-22 In five of the groups the settlements were not reached before the employees concerned were notified of their designation. In fact, approximately 7,600 employees were informed of their designated status in the case of the bargaining units covering aircraft operations, general services, hospital services, data processing, computer systems administration and air traffic control. The bargaining agent and the employer for the last named unit still had not entered into a collective agreement by year's end.

C-23 The decisions of the Board relating to the "safety or security" designations for the air traffic control bargaining unit received the greatest public attention during the year. Briefly stated the Board issued a decision during the 1980-81 fiscal year designating some 280 controllers. The Treasury Board applied to the Federal Court of Appeal to have this decision reviewed and set aside. In its judgment the Court upheld the position of the employer and referred the designation issue back to the Board to be determined in accordance with its judgment. The Board subsequently issued a further decision designating all 1,800 operational air traffic controllers. The Air Traffic Control Association was granted leave to appeal the judgment of the Federal Court of Appeal to the Supreme Court of Canada. That appeal was heard early in February of 1982. The judgment was pronounced on May 31, 1982, after the end of the fiscal year. (See paragraphs G-11, G-12, G-13, G-14 and G-15).

C-24 During this year the Board received 14 lists of designated employees, 12 of which were furnished by the Treasury Board. Four of these designation proceedings were terminated by the parties' reaching a settlement. These were on behalf of the defence scientific service officers group and the engineering and land survey group, both represented by the Professional Institute of the Public Service of Canada; the translation bargaining unit, represented by the Canadian Union of Professional and Technical Employees; and the clerical and regulatory unit, represented by the Public Service Alliance of Canada. For this last group, the settlement was reached just before some 10,000 employees were to be informed of their designation. At the year's end a tentative settlement for the nursing group bargaining unit had been reached between the Treasury Board and the Professional Institute of the Public Service. Designation proceedings were being held in abeyance pending the outcome of the ratification vote.

C-25 The remaining seven lists of proposed designations furnished by the Treasury Board all were in process at the end of the fiscal year. Of these, six were for bargaining units represented by the Professional Institute of the Public Service of Canada. These were the social work, scientific regulation, pharmacy, occupational and physical therapy, psychology and physical sciences groups. The remaining list filed by the Treasury Board was for the electronics bargaining unit represented by the International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228.

C-26 Two lists of proposed designations were forwarded by separate employers. One came from the Northern Canada Power Commission for its non-supervisory employees in the operational category. In that case the Board issued notices to the 95 designated employees. Negotiations were in progress at the end of the year. The National Research Council, the largest of the separate employers, also furnished a list of proposed designations for the research officers and research council officers unit. These proceedings were terminated after the signing of a collective agreement.

COMPLAINTS

C-27 Section 20 of the Act requires the Board to examine and inquire into complaints of "unfair labour practices" as set out in sections 8, 9 and 10 of the Act. A complaint also can be made that the employer has failed to give effect to the decision of an adjudicator or a provision of an arbitral award. When the Board upholds a complaint, it has the authority to order remedial action.

C-28 There were 35 complaints under section 20 before the Board in the current year, 6 of which were carried over from the previous year. Of that number, 21 were withdrawn, 3 were postponed and 4 were in process. Decisions were issued in the remaining 7 cases.

C-29 One unusual complaint, which was made by the Public Service Alliance of Canada, alleged that management at the Valcartier base of the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces, improperly attempted to establish an employer dominated association. In its decision the Board held that, although management had acted in good faith, the employer, in fact, did actively participate in the formation of an organization contrary to section 8 of the Act. The persons named as respondents were directed to cease and desist from all such activity in the future. (See G-4)

REQUESTS FOR REVIEW OF BOARD DECISIONS

(Section 25 of the Act)

C-30 Pursuant to section 25 of the Act the Board may, upon application, review, rescind, amend, alter or vary any decision or order made by it. Five such requests for review of earlier Board decisions were filed during the year and one was carried over from the previous year.

C-31 The case carried over and one application made during the year sought amendments to earlier decisions and certificates issued at the time of certification. In the former, the Federal Government Dockyard Trades and Labour Council East sought to have a constituent member correctly identified. In the latter, the United Food and Commercial Workers Union, Local 1973 asked to be so identified to correct a previous error. The Board granted both requests.

C-32 The Board also received a request from the Treasury Board to review a decision issued during the year concerning an application under section 18 of the Act in which the Board ordered the employer to remove a posting imposing overtime on air traffic controllers at the Dorval Airport. The request was denied.

C-33 The Canadian Air Traffic Control Association made three requests for review. In all cases the Association alleged that certain persons were no longer performing the duties and responsibilities for which they had been excluded from the bargaining unit by decisions of the Board. In one case the Board found no reason to rescind its earlier decision and denied the request. In the other two instances a hearing was scheduled. They were, however, subsequently adjourned *sine die* on agreement of the parties. Both requests were still being held in abeyance at year end.

APPLICATIONS FOR EXTENSION OF TIME

C-34 Six applications for extension of time were filed this year and two were carried over from the previous year. One of the two applications carried over was a request for extension of time to present a grievance. This was denied. The other, which was a request for extension of time to refer a grievance to adjudication, was heard and a decision was pending at the end of the year.

C-35 Of the six applications filed during the year, two were requests to refer a grievance to adjudication. Both were granted, although in one case, only after the Federal Court determined that the Board had jurisdiction to entertain the applicant's request. There were also two requests for an extension of time to present grievances. These were scheduled for hearing at the end of the fiscal year.

C-36 In another case the Public Service Alliance of Canada was granted an extension of time to object to a proposal of the employer to exclude an employee from the administrative services bargaining unit on the grounds that he was employed in a managerial or confidential capacity. The Board, as well, granted a request from the National Research Council, as employer, for a three week extension of time to implement the provisions of a collective agreement.

APPROVAL OF GRIEVANCE FORM (Section 73 of the Regulations)

C-37 Section 73 of the PSSRB Regulations and Rules of Procedure provides that each employer shall prepare and submit to the Board for approval a grievance form. Before or after approving a form, the Board may require an employer to alter the form in such manner as it deems appropriate. During the year under review, the Canadian Advisory Council on the Status of Women submitted a grievance form which was approved by the Board.

VARIOUS PROCEEDINGS UNDER SECTION 18

C-38 Section 18 of the Act, entitled "Powers and Duties of the Board" provides the Board with what might be described as residual powers. The Board uses this section to consider allegations of non-compliance with sections of the Act that impose obligations on the parties, fundamental to the purposes of the Act, where no specific remedial procedure is provided elsewhere in the Act. Some 21 applications pursuant to section 18 were filed during the year under review and 7 others were carried over from the previous year.

C-39 In six of the seven proceedings carried forward, the employer had sought to exclude certain persons from bargaining units on the grounds that they were employed in a confidential position within the meaning of paragraph (a) of section 2 of the Act. Paragraph (a) excludes persons employed in a position confidential among others, to a minister of the Crown, the deputy head of a department or the chief executive officer of any other portion of the Public Service. The bargaining agents concerned, namely, the Public Service Alliance of Canada in four instances, and the Professional Institute of the Public Service of Canada in two instances, challenged the employer's position. Following hearings, at which the parties presented evidence and argument, the Board found in two of these that the persons concerned were, in fact, employed in confidential positions while in one case the Board decided otherwise. The three other such proceedings were terminated following withdrawal of the proposals or the objections. In the remaining case the Public Service Alliance of Canada submitted an application alleging that the employer had contravened section 51 of the Act by reallocating certain employees from the engineering and scientific support bargaining unit to the nursing bargaining unit. Counsel for the Treasury Board, at the hearing, undertook that no such reclassification action affecting these units would take place before the parties signed a collective agreement. Subsequently a collective agreement was concluded and this proceeding was terminated.

C-40 The Public Service Alliance of Canada was responsible for 15 of the 21 proceedings falling under the purview of section 18 received during the year. Of these, 11 were the result of objections made to the employer's decision to identify certain persons as being employed in a confidential capacity within the meaning of head (a) of section 2 of the Act. In 9 of these instances, either the employer withdrew its proposal or provided sufficient additional supporting documentation to prompt the bargaining agent to withdraw its challenge. With regard to the two remaining applications, one was scheduled to be heard early in the new fiscal year and an examiner was appointed in the other to inquire into the relationship between the person identified and his supervisor.

C-41 Of the four remaining proceedings instituted by the Public Service Alliance of Canada under section 18, one, which alleged that the employer was requiring non-excluded persons to deal with grievances at the Post Office, was withdrawn following meetings between the parties concerned. In another, the Alliance sought an order requesting the employer to comply with the Board's decision, made pursuant to section 79 of the Act, on the designation of employees in the data processing group. Subsequent to an inquiry into all of the circumstances, the application was withdrawn. The remaining two applications alleged that shift changes, affecting firefighters at Thunder Bay and Quebec Airports, contravened section 51 of the Act. Section 51 "freezes" terms and conditions of employment between the time notice to bargain is given until a new collective agreement is entered into or until seven days have elapsed after receipt of a conciliation board report by the Chairman. One application had been heard by the Board and the decision was pending at year end. The other, received late in the year, was being processed.

C-42 In all, six applications were filed by the Canadian Air Traffic Control Association. One of them alleged that the employer had violated section 51 by imposing compulsory overtime for air traffic controllers at the Dorval Airport. Following a hearing the allegation was upheld. The Board accordingly directed the employer to desist from imposing compulsory overtime until such time as a new collective agreement was entered into or the report of a conciliation board was released. (See G-3). A second application, almost identical in its substance, was later made by the Association with the same result. In that application the employer unsuccessfully sought to have the Board rescind its decision. In another application, also affecting air traffic controllers at the Dorval Airport, the Association alleged that the employer denied all leave requests during a certain period of time, contrary to section 51 of the Act. Following a settlement between the parties the application was withdrawn.

C-43 In a further application the Canadian Air Traffic Control Association alleged an improper change in shift cycles of air traffic controllers at the Kitchener Tower. Following a hearing the Board found that an earlier agreement entered into by the local representative of the employer altering the shift cycles was valid. The employer was directed to abide by that agreement until such time as the parties jointly agreed to a change or it was altered by the employer upon expiry of the section 51 "freeze" period. The Association also alleged unilateral alteration by the employer of a shift cycle at the Moncton and Toronto centres and Toronto Tower in violation of section 51. The application was withdrawn when the employer undertook not to modify the shift cycle then in effect. A third similar application, filed late in the year, relating to a change in the shift cycle at the St. John's Airport, Newfoundland, was being processed at year end.

ADJUDICATION PROCEEDINGS

D-1 The Public Service Staff Relations Act provides for a grievance procedure to resolve disputes arising out of the application or interpretation of a collective agreement. This procedure is set out under the PSSRB Regulations and Rules of Procedure. Alternatively, the parties may provide their own grievance procedure in the collective agreement. Such a procedure would take precedence over that set out in the Board's regulations. Should the dispute remain unresolved at the final level of the grievance procedure, the Act provides for binding settlement through adjudication by the Board.

D-2 The Act uses the word "adjudication" to refer to the final determination of "rights disputes". In most jurisdictions this process is referred to as "arbitration". This term, however, is used in the Act for the binding determination of "interest disputes", that is, disputes in the negotiation of a collective agreement.

D-3 Adjudication of a rights dispute takes place only when the grievor has exhausted the settlement process set out in the grievance procedure. Only two groups of grievances are referable to the Board under section 91 of the Act. One group consists of grievances arising out of the application or interpretation of a collective agreement. In this case, to refer the grievance, an employee must have the consent of his bargaining agent. Many grievances are, of course, settled within the departmental grievance process before reaching adjudication.

D-4 The second group consists of grievances "arising from disciplinary action resulting in discharge, suspension or a financial penalty". In that case the employee need not have the consent of his bargaining agent in order to refer the grievance. In this group there may be grievances from employees not represented by a bargaining agent, including those who are employed in a managerial or confidential capacity. There were 1,574 such references to adjudication, under paragraph 91(1)(b) this year, and of these, 1,361 concerned disciplinary action imposed by the employer in connection with the strike of the clerical and regulatory bargaining unit in the previous year.

D-5 In the year under review 55 of the references made under paragraph 91(1)(b) were from employees who alleged that their employment had been wrongfully terminated by discharge. It is appropriate to mention here that the Public Service Employment Act vested in the Public Service Commission or deputy heads the power to terminate employment by way of rejection during probation, release for incompetence or incapacity, declaration of abandonment or lay-off due to lack of work or the discontinuance of a function. Accordingly, Board adjudicators have declined to accept jurisdiction in termination proceedings unless the employee or former employee could first establish that the termination did not fall into one of these categories and was, in fact, disciplinary.

D-6 Section 98 of the Act specifies another group of grievances which may be referred to the Board for adjudication. These grievances are of a policy nature and occur when the employer or the bargaining agent seeks to enforce an obligation arising out of a collective agreement or arbitral award. The dispute, however, cannot be one which could be referred to the Board under section 91, that is, by an individual employee. Accordingly there have been relatively few references under section 98; more specifically, there have been 375 over the 15 year period since the establishment of the Board, and 13 in the year under review. They have related to such matters as alleged obligations of the employer to consult with the bargaining agent before taking certain actions, the check-off of union dues, and the use by the union of the employer's bulletin boards. It is important to note that references properly made under section 98 are not merely "declaratory", (i.e., informative of the parties' rights under the collective agreement), but may give rise to the use of the Board's remedial powers.

D-7 Adjudication hearings generally are not as formal as proceedings in a court of law, nor as technical in respect of the application of the rules of evidence. Each party is given the opportunity to present both oral and documentary evidence and submit arguments based on that evidence. The PSSRB Regulations and Rules of Procedure specify that the adjudicator's decision is to be in writing and must give a summary of the issues involved and the evidence received, as well as the reasons for the decision itself.

D-8 The decisions of adjudicators relate to a wide variety of issues and range from those affecting perhaps only one individual to others having far-reaching implications in terms of "service-wide" impact. In some cases the impact may be immediate, as when the grieving employee's bargaining unit extends across all or most departments. In other cases a decision under one clause in a particular collective agreement may establish a precedent influencing future interpretation of similar clauses in other agreements. For that reason, by common consent, many references are set aside while the parties await the outcome of similar cases before the Board or the Federal Court of Appeal and on occasion, the Supreme Court of Canada.

D-9 On the basis of experience, and taking into account the limited availability of the human resources of the parties of interest, the average number of hearings that can reasonably be accommodated each month is upwards of 35. In round figures, there were 400 scheduled hearings in the fiscal year 1980-81, and 460 in the year 1981-82. Not uncommonly one hearing encompasses more than a single reference. The assignments themselves shifted noticeably between the two years. In the former, the chairman group and full-time members were scheduled to hear about 60% of the hearings, whereas in the latter year that figure had risen to 75%. This change is due to the increased capacity of the full-time members to handle heavier hearing loads and adjudications of greater complexity. At the same time, the part-time members, on average, have been less available to the Board.

D-10 The number of references received in the year under review totalled 2,968. This includes "group grievances", that is, numbers of identical grievances arising out of the same situation. Not uncommonly in such instances the grievances allege that a particular article or articles of a collective agreement was or were contravened or that one set of circumstances has given rise to the imposition of many disciplinary penalties by the employer. From the previous fiscal year, 1,812

employee grievances and 69 references under section 98 were carried over for a total case load of 4,849 in the year under review. Of these, 1,543 were disposed of before the end of the year. A large number of them, however, did not require a hearing due to settlements and withdrawals.

D-11 Using as a unit each day of hearing by each adjudicator, hearing days for all kinds of adjudication described in this section of the report totalled 268 during the year. These resulted in 192 written decisions, disposing of 318 cases, some of which had been consolidated or were heard on the same day.

D-12 The principal employer and most of the bargaining agents have their head offices in Ottawa and for this reason it is a convenient location for many adjudication hearings. However, the location of the grievor and the witnesses, or other considerations often make it necessary or desirable that a hearing be held at or near the place where the grievance originated. The preferences of the parties are always considered. During the year one or more hearings were held at the following locations:

Alberta:	Calgary, Edmonton
British Columbia:	Prince Rupert, Vancouver
Manitoba:	Shilo, Winnipeg
New Brunswick:	Bathurst, Campbellton, Moncton
Newfoundland:	Clareville
Nova Scotia:	Amherst, Digby, Halifax
Ontario:	Barrie, Belleville, Borden, Cornwall, Hamilton, Kingston, London, Niagara Falls, Ottawa, Scarborough, Thunder Bay, Toronto
Prince Edward Island:	Charlottetown
Quebec:	Baie Comeau, Chicoutimi, Cowansville, Joliette, LaSarre, Matane, Mirabel, Montreal, Quebec, Rouyn-Noranda, Saint Jean, Sherbrooke, Ste-Thérèse, Thetford Mines, Trois-Rivières, Valleyfield
Saskatchewan:	Saskatoon, Regina

D-13 As of March 31, 1982, there was a total of 3,306 outstanding references to adjudication before the Board. Of these, 33 had been heard and decisions were pending; 203 had been assigned to adjudicators for hearing or were partly heard; 479 were being deferred on the request of the parties and 2,591 were in process. The seemingly large number of assigned cases includes a high proportion of "group grievances". In fact, 1,600 of the outstanding adjudications have their origin in the Post Office, many of them relating to technological change in inside postal operations and 1,700 emanate from other sources, i.e., departments and agencies of the central administration of the Public Service and the separate employers. Three quarters of the latter group, however, arose out of disciplinary action taken by the employer against thousands of employees as a result of the strike of the clerical and regulatory group bargaining unit in the fall of 1980.

D-14 Most of these cases were not settled through adjudication, however, but by means of a different process. As part of the settlement reached in mid-October of 1980, the Treasury Board and the Public Service Alliance of Canada entered into a written agreement which provided that the employer would determine the disciplinary action and communicate it to the employees concerned and the Public Service Alliance of Canada. It was agreed, however, that the actual

imposition of the disciplinary action would be stayed, pending the establishment of joint departmental committees composed of representatives of the employer and the bargaining agent. These committees would review the planned disciplinary action and determine if it was appropriate. The parties undertook to refer cases where no agreement was reached to a mutually acceptable mediator-adjudicator. If the parties could not agree on their choice, an appointment would be made by the Chairman of the PSSRB. The issue would then be resolved by mediation or, if that process was not successful, by adjudication. It was further agreed that each employee had to indicate in writing whether his or her case was to be referred to a departmental committee or processed through the normal grievance procedure. The parties established a joint Administrative Committee to implement the terms and conditions of the agreement. At a meeting with the Administrative Committee in December 1980, the Chairman of the PSSRB undertook to fulfil, if required, the function envisaged by the agreement. The agreement described was modelled after one contained in Appendix "J" to the collective agreement entered into by the Treasury Board and the Canadian Union of Postal Workers for the calendar year 1980. That agreement was highly successful in its application during the last quarter of 1980 and the first quarter of 1981.

D-15 Approximately 10,000 disciplinary actions were taken by the employer in relation to the clerical and regulatory group strike. In 1,361 instances, as mentioned above, the individual employees elected to follow the normal grievance procedure. The remainder were referred to the departmental committees. Some were successful in resolving virtually all issues relating to the appropriateness of the disciplinary actions and others were partially so. Nevertheless, in the summer of 1981, twelve departmental committees had reached an impasse in their efforts. The Chairman of the PSSRB met in September with the representatives of the Administrative Committee and following consultation, and with their agreement, he appointed Mr. J.-M. Cantin, the Vice-Chairman of the Board, to act as a mediator-adjudicator.

D-16 The Vice-Chairman was presented with some 3,600 outstanding cases in twelve departments. Over the succeeding six months, following mediation efforts with most of the departmental committees and discussions with the Administrative Committee, the number of outstanding cases was reduced to just over 200 in six departments. The process is still proceeding in the 1982-83 fiscal year.

ARBITRATION PROCEEDINGS

E-1 The Public Service Staff Relations Act provides two options for dispute resolution in the event of an impasse between parties in their negotiations for a collective agreement. One is the referral of outstanding issues over which the Board has jurisdiction to a conciliation board with the right to strike in certain prescribed circumstances. The other option is referral to binding arbitration of the matters on which the Board can make an award. Prior to giving notice to bargain in any round of negotiation the bargaining agent selects one or other of the options for the unit concerned. The option can be altered for each round of negotiations for a new collective agreement. (Table 2 of the Appendix shows the process for dispute resolution selected by the various bargaining agents as at March 31, 1982) At the end of the year under review, the arbitration option had been selected for 72 bargaining units covering 73,880 employees.

E-2 Regardless of which option for dispute resolution is selected, collective agreements for the majority of units are negotiated by the parties themselves without resorting to any outside assistance. The table below, which summarizes the methods by which settlements have been reached during the 15 years of experience in the federal Public Service, serves to emphasize this fact.

Agreements settled by direct negotiations	652	70.0%
Agreements settled with conciliation assistance	63	6.8%
Agreements resolved by arbitration	188	20.2%
Agreements resolved following a strike, usually with conciliation assistance	27	3.0%
TOTAL:	930	100.0%

E-3 The table would seem to indicate that the arbitration process *per se* does not discourage good faith bargaining by the parties themselves with a view to concluding a collective agreement.

E-4 In the year 1981-82 there were 19 requests for arbitration, affecting 21 bargaining units. Of that number of requests, 8 were settled before a hearing could take place, 6 with the assistance of a Board mediator, (see Table 6 of the Appendix). The Board carried over 5 requests from the previous year, affecting 6 bargaining units. Of the total of 24 requests, arbitral awards were issued in 15 cases, affecting 17 bargaining units. The remaining request, received in March, 1982, was scheduled to be heard early in the new fiscal year.

E-5 One of the two applications made to the Federal Court of Appeal and pending at the end of the 1980-81 fiscal year was withdrawn by the applicant. The other dealt with the decision of the Board on the issues of career development and a separate pay plan or separate rate of pay for a special group of positions. This was dismissed by the Court. (See K-2)

E-6 Two of the arbitral awards issued this year were challenged in the Federal Court of Appeal. One application, filed by a bargaining agent on the issues of rates of pay and duration of the arbitral award, was dismissed. The other application, filed by the Treasury Board and affecting the arbitral award for the employees in the commerce bargaining unit, was still pending at year end.

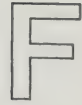
E-7 In recent years the most significant development affecting the resolution of collective bargaining disputes is the trend away from the selection of the arbitration option and towards the conciliation board/strike option. The following table shows changes since 1970 in the number of bargaining units which were affected by the arbitration option.

**BARGAINING UNITS AND EMPLOYEES UNDER
ARBITRATION OPTION**

Fiscal Year Ending	Bargaining Units	Employees Affected
March 31, 1970	100 out of 114	160,000 out of 198,000
March 31, 1977	65 out of 102	77,000 out of 259,000
March 31, 1979	72 out of 108	77,000 out of 267,000
March 31, 1980	76 out of 109	103,000 out of 256,000
March 31, 1981	68 out of 115	81,000 out of 258,000
March 31, 1982	72 out of 118	73,880 out of 200,000

E-8 During the year 1980-81 all 12 changes in the choice of dispute resolution process, affecting 22,856 employees, were to the conciliation board/strike option. In the current year there were seven changes. Four of these were changes to the arbitration option and affected 87 employees. The remaining three were changes to the conciliation board/strike option and affected 3,256 employees. (See Table 3 of the Appendix)

E-9 As of March 31, 1982, the number of employees affected by the arbitration option is 37% of the total as compared with approximately 80% in 1970. These figures would clearly seem to show that the bargaining agents consider arbitration to be an increasingly unattractive option for dispute resolution under the existing statutory provisions governing the process.



CONCILIATION, MEDIATION AND EXAMINATION

GENERAL

F-1 The Office of Mediation Services is available to provide third party assistance to the employers and the employee organizations in their negotiations towards concluding collective agreements. In most cases where the Chairman of the Board appointed either a conciliator or a mediator, generally upon the recommendation of the Director of Mediation Services, the parties either sought or were agreeable to the appointment of a staff member. In a few cases, however, the circumstances suggested that an outside conciliator or mediator would be more suitable. Accordingly, in those instances, an *ad hoc* conciliator or mediator was appointed to aid the parties in resolving their collective bargaining dispute.

F-2 There was a heavy burden of activity in the first three quarters of the year. The last quarter, the first three months of 1982, was less busy. This was because most bargaining units were still operating under existing collective agreements.

F-3 It should be noted here that, although the groups are all referred to in the singular, in numbers of instances there are really two bargaining units involved. One unit covers the non-supervisory employees and the other the supervisory employees. This is so in the case, for instance, of the hospital services and general labour and trades groups referred to under "Conciliation", and the lightkeepers and firefighters groups referred to under "Mediation".

CONCILIATION

F-4 Section 52 of the Public Service Staff Relations Act provides that where the employer or a bargaining agent advises the Board by notice in writing of the inability of the parties to reach agreement on any term or condition of employment that may be embodied in the collective agreement and that it desires the assistance of a conciliator in reaching agreement, the Chairman may appoint a conciliator for that purpose.

F-5 Negotiations for collective agreements with the assistance of such a conciliator were carried over from the previous fiscal year for five groups. In the case of the secretarial, stenographic and typing group and the communications group, staff appointed conciliators were able to help the parties in resolving all of the outstanding issues in dispute. With respect to the other three groups, namely, hospital services, computer systems and data processing, subsequent to the efforts of a conciliator, the remaining contentious subject matters were referred to a conciliation board.

F-6 Conciliators were appointed to deal with collective bargaining disputes on 13 occasions during the year under review. In 10 instances the appointees were members of the staff of the Office of Mediation Services and in three cases they were outside *ad hoc* conciliators. Among the latter, Hugh Wilkinson, a labour relations specialist located in Victoria, B.C., was particularly successful in effecting a settlement of all outstanding issues for the largest of the groups concerned, the 19,000 member general labour and trades group. In fact, the conciliation efforts in respect of nine of the bargaining units resulted in complete settlements. In the case of the photography group, the conciliator was able to reduce the items in dispute before they were referred to binding arbitration.

F-7 The most high profile set of negotiations during the year involved the Treasury Board and the Canadian Union of Postal Workers, representing the 24,000 member postal operations group, (postal clerks), or, as they are commonly known, the inside postal workers. Another set of negotiations that attracted particular public attention was between the Treasury Board and the Air Traffic Control Association, the bargaining agent for the 2,200 air traffic controllers. In both cases when an impasse was reached in negotiations, no party requested the assistance of a conciliator. Rather, the bargaining agent in both instances sought and was granted the establishment of a conciliation board. In the terms of reference delivered to both conciliation boards, the Chairman set out those matters in dispute over which the boards had jurisdiction to make recommendations.

F-8 Another large group which gave notice to bargain during the year was the 47,000 member clerical and regulatory group, the largest bargaining unit in the Public Service. In this case, when the parties reached a bargaining impasse, they sought the assistance of a conciliator. Accordingly, in September, 1981, with their concurrence, the Chairman appointed the Director of Mediation Services, Ken Strike, as the conciliator. His efforts met with a measure of success. Even after submitting his final report to the Chairman, he maintained communication with the parties and provided effective liaison between them. The parties were not able to resolve all their differences regarding the provisions of a new collective agreement by direct negotiations. They were able to agree, however, on the designation of those employees whose work would be required for the safety or security of the public in the event of a strike. Subsequent to this agreement, the parties continued in their endeavours to reach a settlement but were not able to do so without outside assistance.

MEDIATION

F-9 The appointment of a conciliator pursuant to section 52 of the Act is provided for in the Public Service Staff Relations Act for the settlement of collective bargaining disputes. Such conciliators are appointed after notice to bargain has been given and bargaining has commenced but before the matters in dispute are dealt with by a conciliation board or a board of arbitration. Pursuant to subsection 17 (4), however, the Chairman may appoint "conciliators and other experts or persons having technical knowledge to assist the Board in an advisory capacity". It is under this subsection that the Chairman from time to time appoints persons who, to distinguish them from conciliators appointed under section 52, are referred to as "mediators", a designation not

actually used in the Act. The particular advantage of a "mediator" is that he can be appointed at any time that is deemed useful or appropriate, including after the start of strike action. During the year under review there were six such mediations, the two most notable of which dealt with the inside postal workers, and the clerical and regulatory group.

F-10 The most challenging mediation effort carried out during the year, as well as being the longest and most arduous, was in respect of the postal operations group (postal clerks). The three part report of the conciliation board was received by the Chairman on June 22, 1981. Shortly after the expiration of the seven-day period that must elapse under the Act before lawful strike action can occur, on June 30, the members of the group went out on strike. Two weeks later, while the strike was still in progress, the Chief Judge of the Quebec Provincial Court, Alan B. Gold, was appointed as mediator. The intensive mediation endeavours of Judge Gold spanned a three week period and were crowned with success when the parties reached a tentative settlement on August 6, 1981. The settlement was subsequently ratified by a majority of the members of the bargaining unit. The strike lasted 42 days and was the second longest strike in the 15 year history of collective bargaining in the Public Service. The longest strike involved the same group in 1975 and lasted one additional day.

F-11 In the case of the clerical and regulatory group, the Chairman of the Board, with the concurrence of both parties, appointed Jacob Finkelman, Q.C., of Ottawa, as a mediator in the first part of December, 1981. This was after the conciliator had submitted his report, but before the establishment of a conciliation board. Within three days the parties reached a tentative settlement which was subsequently ratified. As a matter of record, Mr. Finkelman had been equally successful as the mediator appointed following a two week strike of the clerical and regulatory group in the fall of 1980.

F-12 In the four remaining cases, staff mediators were appointed. A settlement was reached in respect of the administrative support category at the Canadian Forces Base, Kingston, for which The Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces, is the employer. With respect to the lightkeepers group, the economics, sociology and statistics group and the firefighters group, the items finally outstanding were referred to binding arbitration.

CONCILIATION BOARDS

F-13 A conciliation board was established on March 31, 1981, for the postal operations group (postal clerks) subsequent to an impasse in negotiations between the parties. It is notable that for this particular group it was one of the rare occasions when the two nominees of the parties appointed to the board were able to agree on the third person to be the chairman of the conciliation. On their agreement Pierre Jasmin, a Montreal labour lawyer and arbitrator, was appointed as chairman. The board met with the parties in public and private sessions over a period of a month. The board's efforts did not result in a settlement and each of the members submitted a separate report. The nominees of the parties agreed with various, but generally different, recommendations contained in the report of the chairman. What transpired subsequent to the submission of the three part report has been recorded already under "Mediation".

F-14 Two additional reports were submitted during the year by conciliation boards requested in the previous fiscal year. Those reports covered the hospital services group and the data processing group. In both instances settlements were reached on the basis of the reports and without recourse to strike action.

F-15 There were nine requests for conciliation boards during the fiscal year 1981-82. Of that number, however, it proved necessary for only six to be established. Of these, four were for the computer systems group, the aircraft operations group, the air traffic control group and the general services group (supervisory and non-supervisory). The employer for all of these groups is the Treasury Board. Boards were also established for the library science group of the National Research Council and the operational category of the Northern Canada Power Commission. The latter two organizations are among the 15 separate employers listed in Part II of Schedule I to the Public Service Staff Relations Act. Employees of only seven of this number, however, are represented by a bargaining agent.

F-16 The report of the Boards for the computer systems, the aircraft operations and the general services groups led to settlements, while the library science group of the National Research Council and the employer reached an agreement during the board proceedings. The conciliation board for the air traffic control group was established at the end of January 1982, but formal proceedings before the board did not commence until March. Further meetings were scheduled in April, 1982, subsequent to the year covered by this annual report. At the end of the fiscal year the parties were still considering the report issued in respect of the operational category of the Northern Canada Power Commission.

EXAMINATION

F-17 An examiner was appointed to inquire into the duties and responsibilities of 40 persons proposed by the employer for exclusion under one or more of the paragraphs of the definition "person employed in a managerial or confidential capacity" in section 2 of the Act. Such appointments are made only when the bargaining agent objects to the proposal. Some 19 examinations covering 32 persons were conducted and reports referred to the Board. The mediation staff of the Board was able to effect settlements during the year for 207 persons out of some 335 proposals where originally an objection was registered. Of the balance, during the year the Board was actually called upon to hold 12 hearings and to make determinations, in most instances based on the report of the examiner, as to the employment status of 29 persons.



SIGNIFICANT PRINCIPLES IN BOARD DECISIONS OTHER THAN ADJUDICATIONS AND ARBITRAL AWARDS

INCLUSION OF EMPLOYEES IN THE BARGAINING UNIT

G-1 On an application under section 33 of the Act to determine whether a group of fishery guardians were to be included in the same bargaining unit as other fishery officers, the Board considered factors which would contribute to the inclusion of individuals in the bargaining unit. In this case, the fishery guardians were fishermen belonging to the Prince County Fishermen's Association. The Department of Fisheries and Oceans had contracted with the Association yearly since 1978 for the hiring of a number of the members as fishery guardians to police the fishing of lobster during the lobster season. A co-ordinator who reported to the Association's Board hired and instructed the fishermen and directed their activities on the job, but all funding for the program came from the Department of Fisheries and Oceans.

G-2 The Board examined recent jurisprudence in order to determine the importance of these factors in deciding who was truly the employer of the fishery guardians, the Department or the Association. The test of "fundamental control" outlined in cases such as *Re Windsor Airline Limousine Services Limited and Ontario Taxi Association* 1688 *Canadian Labour Congress and Group of Employees* (1981) 3 Can. LRBR 60 was considered and cases where the government funded individuals who worked under the direction of another body, such as *Re Kelowna Centennial Museum Association and Okanagan Mainline Municipal Labour Relations Association and C.U.P.E. Local 338* (1977) 2 Can. LRBR 285 and *Re Social Planning Council of Metropolitan Toronto and Canadian Union of Public Employees, Local 177* (1980) 29 L.A.C. (2d) 34 were reviewed. The Board concluded that fundamental control was exercised over the fishery guardians by the Association through its co-ordinator. Although the Department funded the project, effective direction and control of the employees was vested with the Association. Accordingly, the Board held that the fishery guardians were not employed in the Public Service of Canada and could not be included in the same bargaining unit as other fishery officers: *Public Service Alliance of Canada and Treasury Board* (Board file 147-2-21).

APPLICATION UNDER SECTION 18 OF THE ACT

G-3 An application was made under section 18 of the Act alleging that the employer had, contrary to section 51 of the Act, altered a term and condition of

employment after notice to bargain had been given. In this case, air traffic controllers working out of Dorval and the employer had agreed as a matter of policy that there would be no compulsory overtime for these controllers. The agreement was set down as a Unit Policy, although it was not incorporated into the collective agreement. After notice to bargain had been given putting into effect the "freeze" period provided for in section 51 of the Act for terms and conditions of employment, the employer unilaterally imposed compulsory overtime. The employer argued that the words "in force" contained in section 51 meant "binding in law" or "of legal force and effect". Since the policy was not enforceable as part of the collective agreement or under some other regulation at law, the employer's discretion remained unfettered with respect to implementing change. The Board rejected this argument after a consideration of the wording and purpose of section 51. The purpose of the section, it found, is to prevent a breakdown in negotiations precipitated by the act of one party or the other. Therefore, the Board held that the words "in force" should not be so narrowly construed as to refer only to those conditions embodied in the collective agreement or in law. This decision was upheld by the Federal Court of Appeal, which agreed with the Board's interpretation of the words "in force": *Canadian Air Traffic Control Association and Treasury Board* (Board file 148-2-61 and 62) and *Her Majesty the Queen in Right of Canada and the Canadian Air Traffic Control Association* (Court file: A-254-81, October 14, 1981).

UNFAIR PRACTICES

G-4 In a complaint filed under section 20, it was alleged that the named respondents had attempted to establish an employer dominated staff association contrary to subsection 8(1) of the Act. The employees concerned were civilian personnel known as "employees of the non-public funds" employed by the Department of National Defence at Valcartier military base. After base administrators became aware that the Public Service Alliance of Canada was recruiting the employees with a view to making an application for certification as the bargaining agent, they decided to hold a meeting for these employees one evening at the base. Although the administrators at this meeting stressed that the employees were free to choose whatever form of representation they wished, one employee was given questions to ask concerning the possibility of forming a company union. Two more meetings followed the first in rapid succession, each time with one of the respondents making opening remarks. A timetable for reaching an agreement and a sample memorandum of understanding were discussed. On its review of the evidence the Board concluded that the employer had participated actively in the formation of an organization, thereby contravening section 8 of the Act. While the Board found that the employer had acted in good faith, it was clear that the employees had been hindered in the exercise of their right of free association. As a result, the Board enjoined the employer to desist from all similar activity in the future: *William Doherty and The Staff of the Non-Public Funds, specifically Colonel Painchaud, Lieutenant Colonel Rouleau and Captain Giroux* (Board file 161-18-219).

G-5 In the case of *F. Drouin and A.J.L. Lemoyne and M. Pacelli and A. Morin* (Board file 161-2-212) the Board again found, on the facts, that actions of the employer had contravened section 8 of the Act. This was the second decision of the Board in this case. In the first decision the Board had found that it did not have

jurisdiction to hear the complaint. The complainants had originally sought redress by way of grievance but had come to the end of the grievance procedure and could not refer the grievance to adjudication under the provisions of section 91 of the Act. They had then filed a complaint pursuant to section 20 of the Act. The Board held, citing earlier decisions of the Board in *Steer* (Board file 161-2-148) and *Peter* (Board file 161-2-151) and referring to the provisions of subsection 95(3) of the Act, that an employee cannot, by means of a complaint, attempt to obtain the corrective action he is unable to achieve through adjudication.

G-6 On an application for review under section 28 of the Federal Court Act, the Federal Court of Appeal quashed the Board's decision. It held that it was mandatory for the Board to inquire into the complaint and to issue the appropriate remedial order if the substance of the complaint was established. As a result, the case was referred back to the Board for a decision on the merits. After a second hearing, the Board held that the employer had contravened paragraph 8(2)(c) of the Act and upheld the complaint under section 20. An examination of the facts revealed that the complainants had had reprimands placed in their files after they had sworn at representatives of the employer in a labour-management meeting which they had attended in their capacities as union representatives. Citing *C.B.R.T. and Canadian National Railway Company* (1977) L.A.N. Vol. 14, no. 12 and *Re St. Lawrence Seaway Authority and Canadian Brotherhood of Railway, Transport and General Workers* (1978) 20 L.A.C. (2d) 24, the Board held that the employer had no just cause to discipline the complainants since the acts were not done in the course of their employment but in their capacity as union representatives.

G-7 Another case in which a complaint under section 20 was upheld by the Board was that of *Israel Barsky and G. Caron* (Board file 161-2-244). The complainant alleged that the respondent had violated paragraph 8(2)(a) and subparagraph 8(2)(c)(ii) of the Act by having the complainant's position declared surplus to requirements as a result of his activities as a union steward. The evidence revealed that the employer had contemplated declaring the complainant's position surplus to requirements for one year prior to the time it did so. However, the complainant received the letter declaring his position redundant after he had vigorously opposed, in his capacity as union steward, certain hiring practices of the employer. The Board noted as well that, although the complainant had an impeccable record of 17 years of service and it was open to the employer to eliminate a contract position in order to keep the complainant's position, the employer had failed to do this. The Board found that sufficient evidence had been adduced to raise concern about the authenticity of the employer's motives and upheld the complaint.

PERSONS EMPLOYED IN A MANAGERIAL OR CONFIDENTIAL CAPACITY

G-8 The meaning of "person employed in a managerial or confidential capacity" as defined in paragraph (a) of section 2 of the Act was considered once again by the Board in two cases in which the factors taken into account led to different results. In one, the person identified by the employer as working in a confidential capacity was the secretary to the Press Secretary of the Minister of Employment and Immigration. She had knowledge of conversations the Minister had with his

assistants and she read correspondence addressed to the Minister. However, she spent no time with the Minister and she was only one of fourteen secretaries who could be called on to work for him in the absence of his private secretary. Citing a number of its past decisions the Board held that the secretary was not employed in a position confidential to the Minister. She did not have a direct relationship with him, although she worked in his office and would see confidential documents from time to time. She did not have free access to the Minister, nor was she his “right arm”. The Board concluded that, although she was certainly in a position of trust, she could not be described as being in a position of confidentiality: *Mercier Case* (Board file 148-2-58).

G-9 On the other hand, in the *Symons Case* (Board file 148-2-51), the person proposed by the employer for designation pursuant to paragraph (a) of the definition was found to be a confidential employee, even though an organizational chart showed him separated from the Chairman of the organization by five positions. The evidence revealed that the employee, who was an Assistant Director, Government Liaison, for the National Capital Commission, had a close working relationship with the Chairman. They had regular and frank discussions and the employee spoke for the Chairman on policy matters in meetings with senior officials. The testimony of the employee revealed that the Commission operated on a matrix system, not an organizational line system, and the Chairman and senior staff had direct access to each other. The Board found, in accordance with its earlier jurisprudence, that the requirements of the position itself created a confidential relationship between the employee and the Chairman and upheld the designation.

APPLICATION FOR ENLARGEMENT OF TIME

G-10 An application made pursuant to paragraph 89(1)(b) of the PSSRB Regulations and Rules of Procedure requested that the Board grant an extension of time for the presentation of a grievance: *J. F. Ward and Public Service Alliance of Canada and Treasury Board* (Board file 149-2-38). The applicant, who was residing in England at the time of the hearing, sought to present his case for an enlargement of time through an affidavit sworn by him in England. He was not available for cross-examination on his affidavit but his counsel told the Board that the applicant would come from England for the adjudication hearing should an extension of time be granted. The employer objected to the applicant’s case being made on this basis. The Board held, citing *Re Toronto Newspaper Guild, Local 87 and American Newspaper Guild (C.I.O.) and Globe Printing* (1951) 3 D.L.R. 162 and *General Medical Council v. Spackman* (1943) A.C. 627 that an application for an extension of time to present a grievance must show a *prima facie* case. The employer must have the opportunity of controverting the *prima facie* case through cross-examination in order to comply with the principles of natural justice. As a result, the affidavit evidence was of little probative value and did not establish a *prima facie* case. The application was dismissed.

DESIGNATION OF EMPLOYEES UNDER SECTION 79 OF THE ACT

G-11 The scope of the Board’s authority in determining those “employees or classes of employees in the bargaining unit whose duties consist in whole or in part of duties the performance of which at any particular time or after specified

period of time is or will be necessary in the interest of the safety or security of the public” was narrowed this year in decisions rendered by the Federal Court of Appeal and the Supreme Court of Canada.

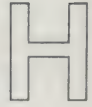
G-12 Since the Act came into force in 1967 both employer and the Canadian Air Traffic Control Association considered the issue of designated employees as involving a determination as to which of the regular duties performed by an employee in the bargaining unit would have to be performed in the interest of the safety or security of the public in the event the employees in the bargaining unit participated in strike action. In other words, there was general agreement that the determination was to be made in the context of a strike situation rather than in the context of a business as usual situation. As a result during the previous eight rounds of negotiations, which covered all rounds of negotiations since 1967, the parties had agreed that the safety or security of the public was protected by the designation of considerably less than the full complement of operational air traffic controllers. In the most recent round of negotiations the employer changed its policy and adopted the position that the determination of designated employees should be made in the context of a business as usual situation and that full air traffic control operations should be maintained in the event of strike action. Accordingly, the employer proposed the designation of all of the approximately 1,500 operational air traffic controllers. The bargaining agent objected to the employer's proposal and the Board was called upon for the first time to determine which employees in the bargaining unit were designated employees. In making its determination the position put forward by the employer was rejected by the Board on the basis of its own jurisprudence and the agreements reached by the parties over the previous eight rounds of negotiations. The Board recognized that it could not impose restrictions on the employer as to how it should conduct air traffic control operations, except to the extent that by rejecting a proposal by the employer it may affect the capacity of the employer to make certain services available to the public if the employees concerned should go on strike. The Board held that it had the exclusive authority under section 79 to determine which of the functions performed by controllers were necessary for the safety or security of the public in the event of strike action. In the result the Board designated some 280 controllers which was a slight increase in the number designated in the previous rounds on the agreement of the parties.

G-13 An application to review this decision was made by the employer pursuant to section 28 of the Federal Court Act. The Federal Court of Appeal, in a unanimous judgment, held that the Board may not make a designation on the basis of the duties that, in its view, an employee should be required to perform in the event of a strike. Rather the language of section 79 only gives the Board the authority to determine the employees or classes of employees whose duties in whole or in part are necessary in the interest of the safety or security of the public at the time the determination is made, i.e., under normal air traffic control operations. The Court also held that the Board may not discriminate between employees having similar duties by designating only a part of them.

G-14 The matter was referred back to the Board and, on the basis of the judgment of the Federal Court of Appeal, a decision was issued in which it determined that all operational air traffic controllers are designated employees within the meaning of section 79. The Board found that at the time of its original determination, i.e. a time when normal air traffic control operations were in effect,

all operational air traffic controllers, as a class of employees, had duties which, in whole or in part, were necessary for the safety or security of the public. On a further appeal to the Supreme Court of Canada by the Canadian Air Traffic Control Association the judgment of the Federal Court of Appeal was unanimously upheld.

G-15 In light of the above judgments the function of the Board under section 79 of the Act is to determine, in the context of a business as usual situation, whether any part of the duties performed by the employees or classes of employees who have been proposed for designation by the employer are necessary in the interest of the safety or security of the public. In making its determination the Board must designate an employee regardless of how small a percentage of his duties are actually required to be performed for safety or security reasons: *Canadian Air Traffic Control Association and Her Majesty in right of Canada as represented by Treasury Board* (Federal Court file A-188-81); (Supreme Court file 16762); (Board file 181-2-134).



SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN DECISIONS OF ADJUDICATORS

QUESTIONS OF STATUS AND JURISDICTION

H-1 Objections questioning an adjudicator's jurisdiction to hear a grievance must be raised at the first opportune moment. Failure by the employer to act with sufficient haste may be construed as a "waiver" of its right to object. In *Keays* (Board file 166-2-9613), an employee's bargaining agent failed to act in timely fashion in bringing a grievance to the second and third steps in the grievance process. Instead of raising an objection on timeliness at this stage, the employer agreed to proceed further with the untimely grievance on condition that it be treated as a complaint and with the reservation that there might be a possible objection on timeliness should it be referred to adjudication. In dismissing the employer's later objection, the adjudicator stated that "waiver" can be tacit or explicit. Steps within the mandatory grievance process could be bypassed and non-adherence to the provisions of the collective agreement allowed only when the actions or attitude of the employer could be construed as "waiver" of the requirements. As the contentious issue had originated as a grievance, it remained a grievance regardless of any reserve or condition unilaterally set which attempted to deprive an employee of rights provided by statute. Failure by the employer to raise an objection on timeliness at the first opportunity had effectively deprived the grievor of the right to seek an extension of time to present his grievance at the next step of the grievance process. Such actions by the employer effectively took the grievor by surprise, and were contrary to normal rules of conduct in adversary proceedings. Such a "reserve" or "condition" as that set out by the employer could not therefore be construed as restricting the employee's right to bring his grievance to adjudication.

H-2 In *Tudor-Price* (Board file 166-2-10155) the employer maintained that the adjudicator had no jurisdiction to entertain the grievance as the grievor's employment had been terminated because of his incompetence and not because he was guilty of misconduct meriting disciplinary action. The adjudicator pointed out that the remedy available to most public servants under section 31 of the Public Service Employment Act to appeal against a recommendation of the deputy head for their release for incompetence was not available to persons employed in the portion of the Public Service in which the grievor was employed. For that reason, the words found in paragraph 91(1)(b) of the Act cannot be given a narrow, technical meaning. The Board's jurisprudence indicates that in determining an adjudicator's jurisdictional authority the line has been drawn between an employee's voluntary action resulting in misconduct in the performance of his duties and his involuntary action reflecting an inability to discharge the functions required of the position. In the former case it is presumed

that the impugned conduct is well within an employee's capacity to control; in the latter case the employee, notwithstanding his best intentions, simply cannot overcome the intrinsic defect that is inhibiting him from performing his duties. Accordingly, in the former case the imposition of discipline designed to correct misconduct may very well be an appropriate response. If discharge is the only suitable means of discipline, then it may be seen to represent a deterrent to others from engaging in like misconduct. Discipline would be a most inappropriate response, however, to an employee's short-comings rooted in his incapacity due to illness or his incompetence due to a fundamental defect in his ability to do the job. The evidence established that the employer terminated the grievor's employment because of his alleged negligence in the performance of his duties resulting in substantial financial loss to the employer. The adjudicator found that negligence falls within the category of voluntary malfeasance. The allegations cited by the employer for the grievor's termination amount to misconduct that would and indeed did give rise to a disciplinary response. For all these reasons, the adjudicator concluded that he had the necessary jurisdiction to hear the grievance and he ultimately upheld it on the merits.

H-3 The grievors were required to perform on a temporary basis duties which were not part of their regular job function. Under the provisions of the relevant collective agreement an employee who is required to perform the duties of a higher classification is entitled to be paid acting pay as if he had been appointed to that higher classification for the period in which he acts. Having assessed the job function, the employer issued a classification decision which would have required the payment of acting pay to only one grievor and at a lower level than that to which both grievors claimed they were entitled. Relying on section 7 of the Act, the employer submitted that the adjudicator had no jurisdiction to entertain these grievances because they related to the classification of positions. The adjudicator found that he did have the necessary jurisdiction to proceed as the essence of the grievances related not to classification but rather to rates of pay under the collective agreement. However, he dismissed the grievances on the merits as the grievors failed to discharge the onus of establishing that they were performing duties at the higher classification level: *Cartier and Dowie* (Board files 166-2-9290 and 9291).

H-4 The grievor complied under protest with the employer's direction that he submit to a medical examination. He alleged that this order violated the "management's rights" provision of the collective agreement. In finding that he had no jurisdiction to entertain the grievance, the adjudicator commented that any decision of the employer can be characterized as an exercise of a management right. If all exercises of management's rights were adjudicable pursuant to paragraph 91(1)(a) of the Act, the scope of subsection 91(1) would equal that of subsection 90(1). However, the two sections are differently worded conveying a clear intention to limit severely the class of grievances which may be referred to adjudication. It must follow that, where it is only the "management's rights" clause which allegedly was interpreted or applied in respect of a grievor, the grievance attacking that alleged interpretation or application cannot be accepted as falling within the class of grievances referable to adjudication pursuant to paragraph 91(1)(a): *Power* (Board file 166-2-8764).

H-5 In *Mason* (Board file 166-2-9779) the adjudicator found that he had no jurisdiction to declare that a settlement between the parties had been reached as

claimed by the grievor; nor did he have the authority to enforce the terms thereof. He considered the decision of the Supreme Court of Canada in *Heustis v. New Brunswick Electric Power Commission* [1979] 2 S.C.R. 768 but concluded that it had no application to the facts before him. In that case, the court directed its mind only to the matter of an adjudicator's remedial authority. There was no issue of original jurisdiction before it. On that basis, the *Heustis* case cannot be held to overrule a long line of jurisprudence established by the Board and the Federal Court of Appeal delineating the limits of the Board's jurisdiction under section 91 of the Act.

QUESTIONS OF PROCEDURE AND EVIDENCE

H-6 Admissibility of evidence in cases involving disciplinary action is generally determined on the basis of relevance to the incidents which caused the employer to discipline the grievor. Thus, in *Leduc* (Board file 166-2-10306) counsel for the grievor objected to the attempts by counsel for the employer to adduce evidence of incidents which occurred after those mentioned in the notice of discipline. Citing *Lefebvre* (Board file 166-2-3226) and *McKendry* ([1973] F.C. 126), the adjudicator held that such evidence would be admissible and could be considered once a culminating incident had been established. Such evidence would have to do with the extent of the penalty and not the cause of disciplinary action. According to the adjudicator, it might prove to be of some importance for him to be informed of the manner in which an employee had conducted himself once discipline had been meted out as the adjudicator would then be in a better position to determine whether the disciplinary penalty imposed should be mitigated.

H-7 The nature of the grievance as evidenced by the statement of grievance will also determine the nature of the admissible evidence. In *Nadon* (Board file 166-2-9429), the grievor, a supervisor at the Dorval International Airport Regional Control Centre, had been suspended for leaving his work station over a disagreement as to which replacement radar system would be in use while the main system underwent repairs. At the grievance hearing, the grievor, who was not represented by counsel, sought to adduce evidence to do with the possible violation of the collective agreement and not related to the disciplinary nature of the grievance. Such evidence was declared inadmissible by the adjudicator. He was of the view that while an adjudicator, in order to make sure that the rules of natural justice are observed, may provide some assistance to a grievor who is representing himself, he is nonetheless strictly limited to the specific subject of the grievance before him. He cannot allow the inquiry to cross the limits set by the grievance statement which is determinative of the adjudicator's jurisdiction. As the grievance statement did not allude to a possible violation of the applicable collective agreement, the adjudicator could not let the case widen to include such evidence.

H-8 By virtue of paragraph 101(1)(c) of the Act, employees who are designated under section 79 as having duties the performance of which is necessary in the interest of the safety or security of the public are prohibited from participating in a strike. In *Jones et al* (Board files 166-2-9010 to 9012, 9030 to 9037 inclusive) the grievors, who were all designated employees, were disciplined for failing to report for work for a number of days during the course of a legal strike by other members

of their bargaining unit. They claimed that they were ill during the periods in question. They submitted medical certificates supporting this contention and their respective doctors testified to that fact as well. In rejecting the grievances the adjudicator referred the parties to the decision of the Supreme Court of Canada in *Strasser v. Roberge* (1979) 103 D.L.R. (3d) 193. In that case the majority opinion indicated that employee participation in an unlawful strike was a "strict liability" offence which could be established merely by evidence that the employees involved did not report to work as scheduled when a strike was in progress. In other words the onus rests on the employee to disprove that his absence was on account of his participation in an unlawful strike.

H-9 In this case, however, the adjudicator concluded that it was not necessary to impose such a reverse onus on the grievors to determine the matter. He was not prepared to attach any weight to the medical evidence adduced because he concluded that the doctors' opinions were based on the subjective complaints of their patients whose overall intention was to dupe them into authenticating their contrived illness. Medical opinion may not be acceptable proof of an individual's true condition where that opinion is tainted by a failure of the attending physician to take all material information into consideration. It is immaterial whether the shortcoming is attributable to the inattentiveness of the doctor or to the lack of candour of his patient. More particularly, should the evidence indicate that relevant information has been purposely withheld through misrepresentation by the patient and such information may reasonably have had a bearing on the doctor's diagnosis or might, if considered, have affected his decision to certify his patient's absence from work, the adjudicator would be compelled to reject such medical opinion as being unworthy of weight. With respect to the grievors, this was the case in that they failed to advise their doctors that their bargaining unit was currently on strike and that they were designated employees. An application by the grievors under section 28 of the Federal Court Act to review and set aside the Board's decision was dismissed subsequent to year end.

H-10 Similarly in *Richards et al* (Board files 166-2-10242, 10243, 10247, 10250, 10283 to 10290 and 10388) the adjudicator attached no weight to medical certificates submitted by the grievors. These were in support of grievances against the employer's denial of their requests for paid sick leave under the collective agreement when the other members of their bargaining unit were engaged in an illegal strike. They also grieved against the imposition of disciplinary penalties for their participation in the strike. In rejecting the grievances, the adjudicator relied upon the decision of the Supreme Court of Canada in *Strasser v. Roberge* (supra) as well as the decision of the adjudicator in *Jones et al* (supra).

H-11 In *Dillon* (Board files 166-2-9714 and 9715) the grievor was discharged for an alleged vicious and unprovoked assault on a fellow employee. The adjudicator first emphasized that in a disciplinary grievance the burden of proof on the balance of probabilities rests with the employer. In assessing the credibility of the grievor and the other employee, the adjudicator was not persuaded by the latter's assertion that he was the innocent victim of an unprovoked assault at the hands of the grievor. In reaching this conclusion, the adjudicator considered that in his testimony under oath the employee on several occasions quite explicitly and consciously stopped short of actually saying that the grievor struck him, even when specifically asked to do so by his own counsel. Furthermore, there were

conflicts between his testimony and that of peripheral witnesses which cast his version of what occurred in doubt. As the employer had failed to discharge the requisite burden of proof, the adjudicator was prepared to sustain the grievance, on that basis alone.

H-12 The adjudicator then considered whether certain evidence which the employer had sought to adduce in reply was admissible. The evidence consisted of the oral and written testimony of a “forensic polygraphist” to the effect that, following certain “scientific” polygraph tests performed on the employee, the polygraphist was of the opinion that he was in fact telling the truth concerning the assault against him by the grievor. Referring to the decisions issued by the judges of the Supreme Court of Canada in *Phillion v. The Queen* (1977) 74 D.L.R. (3d) 136, the adjudicator concluded that a good argument could be made that where, as here, the grievor gives evidence on his own behalf such polygraph evidence may be admissible. However, it cannot be introduced as reply evidence. Furthermore, even if it were admissible, the adjudicator would not have given it sufficient weight to counterbalance the evidence which led him to the opposite conclusion.

DISCIPLINARY ACTION

H-13 The period under review saw the Board faced once more with the issue of conflict of interest. in *St-Louis* (Board file 166-2-8368), evidence showed that a Revenue Canada employee, a chartered accountant, had repeatedly put himself in a conflict of interest situation by agreeing to do bookkeeping, income tax returns and other specialized tasks for a number of friends and acquaintances while employed as an auditor for Revenue Canada. Upon entering the service and for eighteen years thereafter with the department, the grievor was made aware of the department's prohibition of this type of activity under pain of possible discharge, and acknowledged this in writing annually. He repeatedly failed, however, to comply with this prohibition. In addressing the issue, the adjudicator reiterated the basic rule applying to conflict of interest situations, namely that every public servant has the obligation to avoid putting himself in a situation where not only real conflict of interest might exist or arise, but also where in the eyes of the public, the situation might appear to contain or to give rise to a conflict of interest. Thus, the mere appearance of conflict is sufficient for the offence to be established. While the grievor claimed that these had been private and personal activities exempt from the above prohibition, the adjudicator concluded that the protection of the integrity of the fiscal system, based on self-assessment, must prevail over the personal rights of individuals and that the employer could thus regulate the personal activities of the grievor without violating the Canadian Bill of Rights. In assessing the severity of the penalty imposed, the adjudicator considered a number of mitigating circumstances. Some of these were the employee's otherwise unblemished long service, his superior qualifications, the lack of evidence of his fraudulent or questionable handling of the outside work, the absence of a link between these outside activities and his duties, and the lack of evidence that he had been remunerated for his services. Also considered was the fact that in cases involving similar circumstances, even where remuneration had been established, only relatively short suspensions had been imposed. Discharge was thus reduced to a long-term suspension. The employer and the

grievor both subsequently applied to the Federal Court of Appeal under section 28 of the Federal Court Act to review and set aside the decision of the adjudicator. At year's end both applications were still pending.

H-14 The adjudicator found that a meat grader who operated a retail meat business in his off-duty hours was properly discharged from the Public Service after he refused to make full disclosure regarding the nature and extent of his business interests and failed to divest himself of them after being specifically ordered to do so. He purchased meat for his business from the packing plants he serviced in the course of his employment. This resulted in a conflict between his duties as a meat grader and his outside business interests. He had access to confidential information not available to other retailers which would be useful in negotiating the price of the meat which he purchased. In addition, there was a possibility that he might be tempted to downgrade meat in order to buy it at a lower price. There was also the possibility that the packing plants might feel pressured to give the grievor a better deal than would be afforded to other purchasers: *Paterson* (Board files 166-2-10263, 10491 and 10492).

H-15 In another case involving conflict of interest the grievor, a commodities specialist employed by Customs and Excise, Revenue Canada, accepted without protest a reduced rate on his chiropractic treatment after his chiropractor, following the grievor's advice, was successful on an appeal of the duty assessed on an imported chiropractic table. Sometime later the grievor suffered a recurrence of his back ailment and returned for more treatment. When the chiropractor billed him the full amount for this additional therapy, the grievor objected and soon after he changed chiropractors. At a later date, because of a change in departmental policy, the chiropractor's request for a renewal of his remission number was denied. He erroneously believed that the grievor had engineered the refusal out of spite and he complained to the employer. As a result, the employer suspended the grievor for three months for accepting a benefit for services rendered in the course of his employment. The adjudicator found that the grievor, in accepting without protest a reduced fee, committed an error in judgment for which discipline was merited. He accepted a benefit that was given or appeared to have been given in return for information that he would have normally imparted during the course of his employment. By accepting this benefit the grievor cultivated the notion that he could for reasons of pure spite undo what had been accomplished in securing a remission of duty. He not only called into question the issue of his own integrity in the performance of his duties but also the reputation of his department. The grievor had an obligation to protest the reduced fee to the chiropractor. If the chiropractor had continued to reduce his fee notwithstanding his protest, the grievor would have been duty bound to disclose the entire affair to the employer. However, as his wrongdoing was more an act of omission than commission, the adjudicator reduced the penalty to one month's suspension: *Larmond* (Board file 166-2-9414).

H-16 In *Dampier* (Board files 166-2-10636 and 10854) the adjudicator, after duly considering certain mitigating circumstances, reinstated without back pay a grievor who had been discharged for an unprovoked assault on his supervisor. The grievor had an unblemished record of twelve years in the employer's service. The evidence established that the assault had been a momentary flare-up which was unlikely to recur. In addition, the grievor demonstrated remorse for his actions. Finally, the grievor was an epileptic who would experience great difficulty in finding alternative employment.

H-17 In *Vallières* (Board file 166-2-10953), the grievor, employed by the Department of National Defence, was suspended for forty days following an assault on a co-worker with fists and a pocket knife. While recognizing the extreme seriousness of this type of attack, the adjudicator was of the opinion that the employer had failed to take into consideration both its own inability to resolve a difficult situation it had known existed for over one year between the grievor and the victim, and the provocative nature of the language directed by the latter towards the grievor. In reducing the disciplinary penalty to a 20 day suspension, the adjudicator made it clear that the employer cannot expect its disciplinary actions to stand unmitigated where it fails itself at the outset to take action to defuse an explosive situation it is aware of and which is liable to culminate in a violent incident.

H-18 There is a general principle governing employer/employee relationships which requires an employee to obey now and grieve later when he questions the legitimacy of an order from his supervisor. One exception to this principle arises when an employee refuses to perform a task which would be hazardous to his health. In *Allalouf* (Board files 166-2-9590 and 9627), the adjudicator, referring to existing arbitral jurisprudence, listed the following conditions which a grievor must meet to justify his refusal to perform an allegedly hazardous task: (1) he must honestly believe the task in question is hazardous; (2) he must communicate his belief, with some particularity, to management at the time of his refusal; (3) he must support his honest belief with objective data; (4) he must establish that the task in question is unusually hazardous. The grievor, who was employed as a driver, had refused to take out the trailer assigned to him on the basis that he had reasonable grounds to believe that it was unsafe. For this, he was disciplined by a suspension. In dismissing his grievances, the adjudicator found that the grievor did not honestly believe that it would be dangerous to take out the trailer in question. Nor was his allegation of danger supported by objective data. Furthermore the risk of "jackknifing", which he allegedly feared, was inherent in the grievor's employment as a driver.

H-19 The Board considered several cases during the year under review where union officials were disciplined more severely than other members of their respective bargaining units for participation in an illegal work stoppage. The grievors alleged that the employer had discriminated against them because they occupied positions in the union hierarchy. In *Santarossa and Piccinin* (Board files 166-2-9327 and 9328) the adjudicator found that the work stoppage was a well planned and well co-ordinated undertaking and not a spontaneous mass reaction as the grievors claimed. Nonetheless greater punishment cannot be meted out only because a person is a union official who is engaging in the same conduct as others. The employer properly concluded, however, on the balance of probabilities, that the grievors played a leadership role in the stoppage and encouraged other employees to participate in it. It was the exercise of this leadership role which led the employer to discipline the grievors more severely than other employees. For that reason, such action did not constitute discrimination. The adjudicator in *Beaupré and Oldale* (Board files 166-2-9606 and 9607) who was faced with a similar fact situation reached the same conclusion.

H-20 In *Hefferman and White* (Board files 166-2-9858 and 9859) the adjudicator ruled that the general right to distribute union literature on the employer's premises is subject to certain exceptions. Union officials who refused to obey the

order of the plant manager to cease distributing a bulletin advocating that employees engage in an illegal work stoppage were properly subjected to discipline.

H-21 In another case, the adjudicator found that an employee had been properly disciplined for disrupting the work force by audibly expressing and forcing his political and religious views on his co-workers. However, the adjudicator expressed his reservations with respect to the right of the employer to prohibit, under threat of discipline, an employee from simply expressing his personal opinions while on the employer's premises: *McPherson* (Board file 166-2-9729).

H-22 A male nurse employed at the Laval maximum security federal detention centre was suspended for 10 days as a result of events which led to the death of a detainee. The disciplinary action was based on the alleged carelessness and negligent execution of duties by the grievor. The adjudicator determined that the grievor had first prescribed medicine over the phone following a telephone call from a prison guard about an ailing prisoner. Only following a second call, this time from the head of the institution, had the grievor personally attended the ailing detainee who died while being transferred to the prison's infirmary. In the opinion of the adjudicator, the situation was one of mistaken diagnosis, not carelessness or negligence. In acting as he did, i.e. contacting a doctor in timely fashion and ascertaining the propriety of the treatment administered, the grievor, an experienced employee, acted reasonably in light of the information at his disposal and in accordance with the institution's standing orders and regular procedure. As such, the grievor had acted in the exact manner expected of him and could not therefore be disciplined because of the unfortunate final outcome: *Déry* (Board file 166-2-9773).

INTERPRETATION AND APPLICATION OF AGREEMENTS

H-23 The basic obligations underlying a collective agreement are for the employer to supply work to a determined location and for the employees to execute this work. In cases of work conflicts or disputes, these obligations mean that the employer must make every reasonable effort to provide access to the work premises and that the employees must make every reasonable effort to report for work. In *Morneau et al* (Board files 166-2-10080, 10103, 10104, 10122 and 10127), the grievors maintained that they were prevented from reporting for work for a reason not directly attributable to them, namely a picket line which they refused to cross, and that their salary should not have been withheld. At the direction of the employer, the grievors had reported for work at another site where the employer had provided supervised parking space and arranged for a police escort or presence to allow entry to the work premises. Instructions on how to act in this type of work conflict had been posted and distributed to the employees. While other employees crossed the picket line without being unduly harassed or bothered, the grievors refused to do so citing fear of personal injury or injury to family members, desire to prevent eventual difficult work climate, or "union conscience" as their motivation. Having concluded that the employer had taken reasonable steps to protect the employees, the adjudicator concluded that the grievors had no reasonable motive to refuse to cross the picket lines and the maxim "*no work, no pay*" found application. However, the period of time that

separated the employees' reporting for work at the site indicated by the employer and their refusal to cross picket lines was found to be time when the employees were under the employer's control. The adjudicator concluded that this time had to be compensated.

H-24 Collective agreement provisions may allow the employer to depart from established practice governing the acquisition and use of sick leave credits merely by informing employees of changes to the existing procedures. In this event an employee's declaration of illness will not automatically entitle him to uncertified sick leave, regardless of his having acquired sufficient sick leave credits. In *Tanguay* (Board file 166-2-10035), the employer had held meetings to inform employees that, in view of the likelihood of strike action by employees in another occupational group, sick leave from then on would have to be supported by medical certificates. Such oral notification was, however, not followed by written directives. This was contrary to the grievor's stated expectations, and he therefore failed to satisfy the employer's new requirements. The adjudicator found that the meeting held by the employer did satisfy the requirements set by the words "unless otherwise informed by the Employer" in the preamble to the relevant collective agreement provision. The employer's action in denying the grievor the uncertified leave was thus warranted where the latter had persisted in not supplying his superiors with a medical certificate.

H-25 One basic benefit of employment is the entitlement to vacation leave with pay. This benefit in most collective agreements is coupled with provisions dealing with accumulation of vacation leave credits and the carry-over to a subsequent year of the portion of these unused during the year of acquisition. A particular feature of employment as a federal public servant is also the possibility of benefiting from a complement of anticipated leave credits equivalent to the maximum number which an employee may acquire during a year. In *Caron et al.* (Board files 166-2-9396, 9398 to 9400), a dispute arose as to whether employees could be forced to use anticipated leave credits before carried-over credits which, although automatically carried over a first time, would have been subject to consent of the employer should the possibility arise of carry-over into a second vacation year. The adjudicator noted that leave credits are accumulated at a certain monthly rate on condition that an employee work for at least ten days during the month. He was of the view that the issue opposed two types of leave credits: those over which the employees had a vested right by reason of having worked the required number of days, and those in respect of which the only right conferred by the collective agreement was the right to use them in advance. In terms of day-to-day operations, the distinction would mean very little to the employer, as, regardless of what one would choose to call the credits used, the result for the employer would still be the employees' absence from the workplace. The adjudicator was accordingly of the opinion that the employer could not, through whatever action, jeopardize the exercise of a right to be enjoyed by all employees. Given the possibility of loss to the employees, were they unable first to use up previously acquired or "earned credits", it was determined that these would enjoy priority of use over anticipated credits.

H-26 The grievor, who was employed on a part-time continuing basis, worked two full days per week. She claimed that she was entitled to the benefit of those provisions of the collective agreement relating to vacation and sick leave. The employer denied that she was entitled to any vacation or sick leave credits as the

relevant provisions of the collective agreement required an employee to work at least ten days per month to qualify for this entitlement. Another provision of the collective agreement, however, established the principle of proportionality in calculating these benefits for part-time employees. In upholding the grievance the adjudicator ruled that this provision qualified the other provisions of the collective agreement. The grievor was entitled to earn sick and vacation leave credits proportionate to the hours she worked: *Cuffaro* (Board file 166-2-9614).

H-27 In *Pottinger* (Board file 166-2-9004) the grievor, while taking some of the lieu days leave to which he was entitled under the collective agreement, became ill. A provision of the collective agreement permitted an employee to convert vacation leave to sick leave on the production of a medical certificate. By analogy the grievor sought to have the lieu days on which he was incapacitated converted to sick leave. In rejecting the grievance, the adjudicator ruled that such an interpretation would in fact add to the collective agreement, which is beyond the jurisdiction of an adjudicator. There is nothing in the collective agreement to protect lieu days leave against incapacity and such protection would have to be specifically expressed as it is to protect vacation leave.

H-28 In order that work could be rescheduled or reassigned, the grievor had been advised to notify his supervisor as soon as possible by telephone when he was going to be absent. When the grievor refused to comply with this directive, his supervisor denied his request for sick leave. In upholding the grievance the adjudicator found that the employer had confused an administrative action with a disciplinary one. The grievor's refusal to telephone was an act of insubordination for which he could have been disciplined. The denial of sick leave, however, could not be made on disciplinary grounds. The grievor had complied with the provisions of the collective agreement relating to entitlement to sick leave with pay and he was entitled to receive it: *Murray* (Board file 166-2-9808).

H-29 Where a collective agreement provides for the free grant of a maximum of two hours of sick leave during any given shift without loss of sick leave credits, the basic requirement that an employee be on duty for six hours or more during the shift will signify that the employee's presence on the work premises is required for that length of time. In *Provost* (Board file 166-2-10508), an employee who had arrived five minutes late for work on a particular day and who, on that same day, requested sick leave for the last two hours of work, was nonetheless deducted one half-day of sick leave for not having been on duty the required minimum of six hours. The adjudicator gave no credence to the employee's argument that the expression *on duty* would relate strictly to scheduled hours of work and that the non-execution of work or the lateness of an employee would not disrupt his *on duty* status. Noting that no equation can be established between the time an employee is late and the time spent on a meal break, the adjudicator determined that a general supervisory, control and management relationship must exist before an employee can be said to be on duty. Thus, the employer must at least be in a position to give an order or have such a management option before an employee can be considered to be on duty.

H-30 The granting of certain benefits, mostly leave of absence in its various forms, is made conditional in most collective agreements upon prevailing conditions in the work place or, as they are commonly referred to, "*operational requirements*". In *Hollier and Willis* (Board files 166-2-10526 and 10527), the

request by two air traffic controllers for a one year leave of absence to work abroad, pursuant to provisions of the collective agreement, was denied because of operational requirements, namely the implementation of new air traffic control systems and acute staff shortages. The grievors had maintained that, in view of the many years of planning preceding the implementation of these new systems, the staff shortages were directly attributable to deficient planning on the part of management. They claimed that the staffing issue could be remedied by allowing controllers to work overtime and ought not to be equated to operational requirements. In denying the grievance, the adjudicator retained the distinction between matters relating to staffing and those relating to operational requirements. He concluded that, staffing being a prerogative of management, the overall implementation of these new systems did not, in and of itself, amount to a sufficient basis for the conclusion that operational requirements did not permit approval of the requested leaves. However, given the short-term problems caused by the implementation, the adjudicator perceived issues which transcended "staffing" and did fall under the heading of "operational requirements". While recognizing that overtime costs might not be relevant where the length of time involved would be limited, the adjudicator concluded that payment of overtime would be a relevant consideration in cases such as this where the employer was facing the need to get along without two employees for a period of a year or more.

H-31 Similarly, in *Noakes* (Board file 166-2-9688), operating air traffic controllers were deprived of meal and relief breaks at certain periods during the year where demands of the summer season dictated a longer day of operation with use of the same staff. The collective agreement created a positive obligation for the employer to provide operating employees with meal and/or relief breaks. The adjudicator was therefore faced with determining whether the employer could legitimately use staffing inadequacies created by seasonal demands as an excuse for not satisfying an otherwise legitimate requirement of the collective agreement. He recognized that adequacy of staffing, albeit related to operational requirements, cannot be viewed *per se* as an operational requirement that would justify undermining the purpose and intent of a *bona fide* provision of a collective agreement. The adjudicator's view was, however, that the employer is not bound to engage in superfluous staffing actions to guarantee compliance with such a requirement. He found the parties to have reached an implicit acknowledgement, through the use of the phrase "where operational requirements permit", that the public's well being, might require, in certain circumstances, the continued presence of operating personnel at their work station. Implicit in the absence of definition of meal and/or relief break in the collective agreement was the clear inference that the parties had entrusted to each other the task of determining on an *ad hoc* basis those circumstances where such a break might not be possible.

H-32 Overtime, with its increased rate of remuneration, is a most sought after benefit. As overtime opportunities are often jealously guarded by the employees concerned, most collective agreements will provide some form of equitable allocation of these opportunities. These provisions, however, do not guarantee that an employee will receive the added remuneration where certain conditions established by the collective agreement are not adhered to. In *Martin* (Board file 166-2-9647), the grievor sought in compensatory damages the equivalent of the four hours of overtime which the employer had failed to offer him within the time limit prescribed by the collective agreement. As a result of the employer's failure to advise the employee of the coming overtime work at least one hour in advance,

the latter had declined the offer of paid work but claimed to be entitled, by reason of the employer's omission, to the equivalent added compensation. Noting the silence of the collective agreement on the consequences to the employer of its failure to give timely notice, the adjudicator determined that while the grievor's right to refuse overtime work was unfettered, the latter could not subsequently claim compensation for damages suffered as a result of his own action, damages which he had failed to establish. The implicit remedy afforded to the employee in cases of improper notice is his right to refuse the overtime work offered. Once the refusal has been given, the employee cannot claim compensation for a prejudice of his own making, that is the actual loss of overtime work.

H-33 Similarly, remuneration at the overtime rate will only be warranted where actual work has been executed. The question arises therefore as to what may constitute work. In *Lapierre* (Board file 166-2-9258), a night shift worker had been ordered by the employer to undergo a medical examination related to his duties. The examination was conducted during the day and required four hours of the grievor's time. He sought compensation at the overtime rate, as he had undergone the examination in addition to his normal hours of work and at the express request of the employer. The collective agreement provided that entitlement to remuneration would be dependent on the rendering of services by the grievor. Having considered various dictionary definitions of "work", the adjudicator determined that the medical examination, while ordered by the employer, did not amount to work or to an exercise of the professional activity for which the grievor had been hired or which would be the object of his "*contract*" of employment. During the medical visit, the grievor was not placing his occupational activity at the disposal of the employer and subordinating himself to the latter in order to perform services in return for which the employer had to pay him a wage or compensation. The compensatory leave granted by the employer amounted to an "*ex gratia*" gesture neither recognizing nor creating a right. A reference to the Federal Court of Appeal was subsequently dismissed.

H-34 The harmful effects of tobacco smoke to smokers and non-smokers in the immediate vicinity have been the subject of many a heated debate over the last few years and it is not surprising that such an issue would ultimately form the basis of a grievance. In *Patenaude* (Board file 166-2-10428), the grievor, a non-smoking air traffic controller, given that this type of work requires high concentration, yearly licence renewal and cardiac examination, contended that the Quebec Airport control tower should be declared a non-smoking area with the employer supplying a smoking room for those employees using tobacco. The grievance alleged that the general purpose and the working conditions and safety clauses of the collective agreement provided for the promotion of employees' wellbeing as well as healthful working conditions and would lend themselves to such an interpretation. In support of his case, the grievor sought to present documentary evidence of a scientific and medical nature to show that the effects of "active" and "passive" smoking on the physical and even mental health of employees, could affect air safety. The outcome of the grievance did, however, turn on the admissibility of such evidence and the adjudicator pointed out that he could not, in the particular circumstances of the case, consider the value of such evidence as its validity could not be tested through cross-examination.

H-35 It has long been recognized that the title put on a termination action does not always reflect the true nature of the means taken by the employer to sever the

employment relationship. Thus what may at first glance appear to deprive an adjudicator of jurisdiction may ultimately be found to be one of those employer actions which may be examined at adjudication. In *Gauthier* (Board file 166-2-10403), an employee whose many previous absences had been caused by chronic and symptomatic alcoholism, after absenting himself, was declared to have abandoned his position. This followed a warning that the employer could resort to such action and that it was of the opinion that the employee's consumption of alcohol was an act over which he had control. Stating that there are three prerequisites to a valid declaration of abandonment, the adjudicator concluded that two had been met, i.e., an absence of a week or more and an appropriate notice in writing to the Public Service Commission confirming the alleged abandonment. The third prerequisite, that the deputy head be of the opinion that the reason for the absence is one over which the employee has control, was, however, found to be lacking, as there was no evidence that the employee's absence had been caused by alcohol. The adjudicator cited *Morin v. the Queen* [1979] 2 F.C. 642, which stands for the principle that in exercising his discretion in a prudent, wise and decent manner, the deputy head must seek information from the employee and his superiors before reaching the opinion that the absence was within the control of the employee. As the jurisdictional evidence showed the absence was caused by reasons other than alcoholism, the adjudicator determined that the deputy head could not reasonably have formed the opinion that the employee's absence was for reasons over which he had control. The adjudicator accepted jurisdiction as he considered the employer's action to have been a disguised disciplinary discharge. A subsequent application for a writ of prohibition was granted by the Trial Division of the Federal Court of Canada (Court file no. T-1070-82 as yet unreported), thereby preventing the adjudicator from proceeding on the merits of the grievance. After year's end, an appeal from this latter decision was filed before the Federal Court of Appeal and is presently pending.

H-36 In *Stapleton* (Board file 166-2-9712) the grievor was unable to perform a significant portion of his duties because his driver's licence was suspended for nine months following his conviction under the Criminal Code. After various futile attempts to work out an accommodation which was satisfactory to all concerned, the employer placed the grievor on leave without pay for the balance of the period which his licence was suspended, approximately seven months. The grievor argued that, under the provisions of the collective agreement, leave could not be unilaterally imposed upon him. The adjudicator rejected this argument relying on the Board's decision in *Kelly* (Board file 168-2-96). Another provision of the collective agreement specifies that an employee is only entitled to be paid for services rendered. During the period in question the grievor was not capable of being available to perform the full range of the duties of his position. Furthermore the employer had offered to transfer the grievor to a position at a lower level for the balance of the period during which his driver's licence was suspended. As he refused this offer, the grievor cannot now claim that his idleness is due solely to the fault of the employer.

H-37 In *Berry* (Board file 166-2-11263) the grievor alleged that he was entitled to the benefit of the provisions of the cost of living allowance (COLA) specified in the collective agreement for all the hours for which he was paid at the overtime rate. The employer interpreted these provisions as restricting the application of COLA to hours paid at the straight time rate and sought to introduce extrinsic

evidence of the parties' past practice in support of this contention. The adjudicator found that, as the words of the collective agreement were clear and unambiguous, extrinsic evidence to aid in their interpretation was not required. In upholding the grievance the adjudicator found that the COLA provisions of the collective agreement were applicable to all hours for which the grievor was paid whether at the straight time or at the premium rates of pay. However, COLA payments are not intended to be integrated with or "folded into" the overtime premium rate thereby creating a new premium rate. An application by the employer pursuant to section 28 of the Federal Court Act to review and set aside the Board's decision was pending at year's end.

REFERENCES UNDER SECTION 98 OF THE ACT

H-38 A reference under section 98 of the Act was brought by the employer as a result of an illegal strike in which employees in the bargaining unit participated. The employer claimed that neither the bargaining agent nor either of its constituent unions took reasonable steps to prevent and stop the strike as required by the provisions of the applicable collective agreement. The employer sought damages for the financial loss which it allegedly suffered as a result of the strike. Relying on the reasoning in the decision of Professor Laskin, as he then was, in *Polymer Ltd.* (1958) 10 L.A.C. 31 and 51 (subsequently affirmed by the Supreme Court of Canada sub nom *Imbleau v. Laskin* [1962] S.C.R. 338), the adjudicator concluded that the Act has vested in an adjudicator on a reference under section 98 the power to award remedial compensation to the employer where there is clear proof that a collective agreement has been breached by the bargaining agent and where losses suffered by the employer are established by the evidence. The adjudicator found that there was no evidence that any national officer or authorized representative of a constituent union of the bargaining agent had had any part in initiating the strike. Furthermore reasonable steps had been taken to resolve the matter as expeditiously as possible. It is unrealistic to imagine that the actions of any local union, however large it may be, can be imputed to the parent body unless of course its behaviour is incited, encouraged or supported by that parent. In addition, the evidence established that the employer had suffered no financial loss as a result of the illegal strike. For all these reasons, the adjudicator dismissed the employer's reference under section 98: *Treasury Board and Council of Postal Unions* (Board file 169-2-41).

H-39 In *Canadian Union of Postal Workers and Treasury Board* (Board file 169-2-356) the adjudicator upheld the reference of the bargaining agent in part. He concluded that, as under the collective agreement employee preferences for a choice of vacation period are determined according to seniority, and, as the seniority of part-time employees is calculated on a different basis from that of full-time employees, a separate vacation schedule must be maintained for part-time employees. The adjudicator found that a proper interpretation of the collective agreement requires that sufficient regular full-time and part-time employees are to be employed to maintain service standards for predictable workloads and absences. Accordingly he rejected the employer's claim that its obligation was met when sufficient regular full-time staff were available to cover absences. The adjudicator directed the employer to initiate staffing action to ensure that there are sufficient regular part-time employees to maintain service standards for

predictable workloads and absences for part-time operational requirements. However, he rejected the claim of the bargaining agent that the employer had violated the provisions of the collective agreement by altering the shift schedule for certain employees without prior consultation with the bargaining agent. The only persons who were affected by the change were relief employees whose replacement functions were an integral part of their duties. For that reason, the adjudicator ruled that the employer's action fell within an express exception delineated in the collective agreement. An application to review and set aside this decision was brought by the bargaining agent to the Federal Court of Appeal under section 28 of the Federal Court Act. At year's end this decision was pending.

SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN ARBITRAL AWARDS

SUBJECT-MATTER OF ARBITRAL AWARDS

I-1 Matters with which an arbitral award may or may not deal are set out in section 70 of the Public Service Staff Relations Act which reads as follows:

70. (1) Subject to this section, an arbitral award may deal with rates of pay, hours of work, leave entitlements, standards of discipline and other terms and conditions of employment directly related thereto.

(2) Subsection 56(2)¹ applies, *mutatis mutandis*, in relation to an arbitral award.

(3) No arbitral award shall deal with the standards, procedures or processes governing the appointment, appraisal, promotion, demotion, transfer, lay-off or release of employees, or with any term or condition of employment of employees that was not a subject of negotiation between the parties during the period before arbitration was requested in respect thereof.

(4) An arbitral award shall deal only with terms and conditions of employment of employees in the bargaining unit in respect of which the request for arbitration was made.

I-2 In the following instances, where proposals were made by the bargaining agents and objected to by the employer, the Board sustained the employer's objection in law, and held that the Board did not have jurisdiction under the Act to deal with the proposal:

—A proposal that a retraining program be established for lightkeepers whose position has been made redundant due to technological change, with the employee remaining on full pay until retrained. The Board held that the proposal involved the establishment of a retraining program on the part of the

1 Subsection 56(2) reads as follows:

(2) No collective agreement shall provide, directly or indirectly, for the alteration or elimination of any existing term or condition of employment or the establishment of any new term or condition of employment,

(a) the alteration or elimination of which or the establishment of which, as the case may be, would require or have the effect of requiring the enactment or amendment of any legislation by Parliament, except for the purpose of appropriating moneys required for its implementation, or

(b) that has been or may be, as the case may be, established pursuant to any Act specified in Schedule III.

(Schedule III refers to the Government Employees Compensation Act, the Government Vessels Discipline Act, the Public Service Employment Act, the Public Service Superannuation Act.)

employer, and only incidentally dealt with the issue of pay. The Board lacked jurisdiction to make an award requiring the implementation of such a program. (*Lightkeepers Award*, Board file 185-2-253).

- A proposal that employees whose positions had been downgraded as a result of the reclassification of the ES Group be paid at a rate corresponding to their former level until they vacated their positions. The Board held that the subject matter of the proposal did not fall within the boundaries of Section 70 of the Act, in that its essential purpose was to limit the effect of downward reclassification of positions on employees. Classification of employees falls under the exclusive authority of Treasury Board pursuant to section 7 of the Act. (*Economics, Sociology and Statistics Group, Scientific and Professional Category Award*, Board file 185-2-259).
- A proposal that the award retain provisions concerning pension and benefit plans contained in the old collective agreement, but not included in the provisions proposed by Treasury Board. The Board held that its jurisdiction was limited by the provisions of sub-section 70(4) of the Act and could not deal with pension and benefit plans in an arbitral award (*ibid*).
- A proposal providing for no loss of wages or penalty where an employee withdraws from work due to conditions which pose a threat to his safety or health or that of another person. The Board held that the clause was essentially concerned with health and safety in the work place, not with standards of discipline, and was therefore outside the ambit of sub-section 70(1) and not arbitrable (*ibid*).
- A proposal that employees who refuse to cross picket lines or to do the work of a striking employee receive no more than a written reprimand. The Board held that subject matter of this clause was not encompassed by sub-section 70(1) of the Act and was therefore not within the jurisdiction of the Board (*ibid*).

I-3 In the following instances, where a proposal was made by a bargaining agent and objected to by the employer, the Board ruled against the objection and accepted jurisdiction to deal with the matter:

- A proposal that the Board set the quantum of an allowance payable to an employee on education leave. The Board held that whether the payment for education leave was identified as an allowance or as a percentage of salary, it was still a form of pay and therefore within the jurisdiction of the Board. This was the case even though the employee was on "leave without pay" while on education leave. (*Auditing Group Award*, Board file 185-2-246).

I-4 In a proposal relating to hours of work, the bargaining agent proposed that the normal weekly hours be reduced from 37½ to 35, and that the normal daily hours be reduced from 7½ to 7. Although the Board has, in the past, refused to include this proposal in various awards and has urged the parties to resolve this issue themselves, it reluctantly reduced the work week to 36¼ hours in this award. Notwithstanding the award, the Board reiterated its view that it was preferable for the parties to continue their efforts to jointly resolve the question of reduction of hours (*Financial Administration Group Award*, Board file 185-2-257).

I-5 In a dispute referred to arbitration, the bargaining agent sought pay parity with employees in the central administration of the Public Service and to this end proposed a pay differential of \$800.00 per annum to employees in positions

designated by the employer as requiring bilingual proficiency, provided the employees possessed the required language skills. This represented the difference between the employee's pay and the pay of someone in the central administration of the Public Service receiving a bilingual bonus. The employer, while it supported the goal of pay parity, said that it was not authorized to pay a bilingual bonus. In view of the expressed intention of the parties to achieve pay parity with the central administration of the Public Service, the Board concluded that the proposed pay differential should be awarded (*Administrative Support Category, Social Sciences and Humanities Research Council Award*, Board file 185-15-258).

SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN TERMS OF REFERENCE TO CONCILIATION BOARDS

GENERAL

J-1 Section 83 of the Public Service Staff Relations Act provides that, upon the establishment of a conciliation board, the Chairman of the Public Service Staff Relations Board shall deliver to it a statement setting forth the matters on which the board shall report its findings and recommendations to the Chairman. The statement's purpose is to assist the conciliation board in discharging its responsibilities under the Act and implies no judgment on the part of the Chairman of the merits of either party's proposals. Section 86 of the Act imposes limitations on the matters on which a conciliation board is entitled to make recommendations. Subsection 86(2) provides that subsection 56(2)¹ applies in relation to a recommendation in a report of a conciliation board. Subsection 86(3) provides that no report of a conciliation board shall contain any recommendation concerning the standards, procedures or processes governing the appointment, appraisal, promotion, demotion, transfer, lay-off or release of employees. In preparing the terms of reference of a conciliation board, where there is objection by one or other of the parties to certain matters being referred, the Chairman determines whether an item is referable under the Act. In 1979 a bargaining agent challenged, in the Federal Court, the authority of the Chairman to decline to refer certain matters to a conciliation board. In a judgment dated February 29, 1980², Mr. Justice Dubé of the Trial Division upheld the practice followed by the Chairman, stating that he possessed a degree of discretionary power to amend the statement of matters referred by the parties by deleting those which in his opinion were contrary to the provisions of the Act. An appeal by the bargaining agent from this judgment to the Court of Appeal was discontinued subsequent to year's end.

¹ Subsection 56(2) reads as follows:

(2) No collective agreement shall provide, directly or indirectly, for the alteration or elimination of any existing term or condition of employment or the establishment of any new term or condition of employment

(a) the alteration or elimination of which or the establishment of which, as the case may be, would require or have the effect of requiring the enactment or amendment of any legislation by Parliament, except for the purpose of appropriating moneys required for its implementation, or

(b) that has been or may be, as the case may be, established pursuant to any Act specified in Schedule III.

(Schedule III refers to the Government Employees Compensation Act, the Government Vessels Discipline Act, the Public Service Employment Act, the Public Service Superannuation Act.)

² *Canadian Union of Postal Workers, v. J. H. Brown et al.*, [1980] 2 F. C. 435.

ISSUES WITHIN THE SCOPE OF BARGAINING

J-2 The following proposals made by the bargaining agent and objected to by the employer were held to be within the scope of bargaining provisions of the Act:

—*A proposal that no employee shall be disciplined or discharged without just cause.* As the proposal relates to standards of discipline, it was referred to the conciliation board (*Aircraft Operations Group Terms of Reference*, Conciliation Board file 190-2-103).

—*A proposal that employees not on standby or call-back who are required to return to work, to work overtime, shall be paid from the time they leave their homes until the time they return to their homes.*

—*A proposal that the employer be required to provide a minimum of six months' written notice to the bargaining agent of any major technological change in equipment which would result in changes in the employment status or working conditions of employees and that the employer agree to consult with the bargaining agent with a view to resolving problems which may arise as a result of the introduction of such technological change.* As the employer conceded that there is no section of the Act which precludes referring these matters to the conciliation board, the Chairman included the proposals in the terms of reference. In so doing, he ruled that it was not his role in establishing terms of reference for a conciliation board to determine whether, as alleged by the employer but denied by the bargaining agent, the subjects covered by the proposals are matters which were intended by the parties to be dealt with under the terms of an agreement of the National Joint Council. Notwithstanding the reference of the proposals, the Chairman expressed the hope that the parties would seek to resolve these issues pursuant to the National Joint Council agreements referred to by the employer, if indeed their provisions are applicable (*General Services Group Terms of Reference*, Conciliation Board file 190-2-104).

—*A proposal that video and audio recordings, computer readouts of ATC operations, and transcripts of audio recordings shall not be used to provide direct evidence before third parties in disciplinary cases or incompetency cases under section 31 of the Public Service Employment Act except on joint consent of the employer and the bargaining agent.* The Chairman rejected the employer's allegation that such a proposal violates section 22 of the Act and the provisions of the Public Service Employment Act. It was therefore referred to the conciliation board (*Air Traffic Control Group Terms of Reference*, Conciliation Board file 190-2-108).

—*A proposal that the employer shall provide legal advice and assistance, including legal counsel of his own choosing if he so desires, to an employee who is subject to any legal proceedings arising out of his duties as an air traffic controller.*

—A proposal that the employer shall reimburse an employee for any amount he is required to pay as a result of any judgment issued against him arising out of the performance of his duties as an air traffic controller unless he was guilty of wilful misconduct or gross neglect of duty. These proposals were referred to the conciliation board subject to the caution that any recommendation should be framed so as not to violate section 5 of the Department of Justice Act or any relevant provision of the Crown Liability Act respectively (*ibid*).

—A proposal that employees shall receive a certain number of days per year of refresher training and a proposal that they shall receive a certain number of familiarization flights per year. These proposals were referred to the conciliation board subject to the proviso that any recommendation should not encroach on the authority of the Public Service Commission in this area under section 5 of the Public Service Employment Act and that no recommendation should purport to bind third parties without their consent (*ibid*).

—A proposal that the total remuneration, excluding overtime, for employees in the air traffic control group shall be based on a percentage of the average total remuneration of the airline pilot group. As this proposal relates to rates of pay, it was included in the terms of reference subject to the caution that no recommendation should purport to bind third parties without their consent (*ibid*).

—A proposal that persons who were at any time in the employ of the Department of Transport on a training allowance basis shall have all such time credited to them for the purposes of the term "continuous service" whether such time was continuous or not. The Chairman was unable to find any conflict between this proposal and the provisions of the Public Service Employment Act and the Financial Administration Act. Accordingly, it was referred to the conciliation board subject to the proviso that any recommendation should be framed in such a manner as to avoid conflict with the provisions of the Public Service Superannuation Act (*ibid*).

ISSUES NOT WITHIN THE SCOPE OF BARGAINING

J-3 The following proposals made by the bargaining agent and objected to by the employer were held not to be within the scope of bargaining provisions of the Act:

—A proposal that the persons who occupy specified positions shall constitute a step in the grievance procedure. The combined effect of section 7 and subsection 99(4) of the Act is to confer exclusive jurisdiction on the employer to determine the person whose decision on a grievance constitutes the final or any level in the grievance process. Accordingly the proposal was not referable to the conciliation board because it violates the prohibition contained in paragraph 56(2)(a) of the Act (*Aircraft Operations Group Terms of Reference*, Conciliation Board file 190-2-103).

—A proposal that all grievances with respect to disciplinary action may be referred to adjudication. To implement such a proposal would require an amendment to paragraph 91(1)(b) of the Act. As such it violates the prohibition contained in paragraph 56(2)(a) and, accordingly, it was not referred to the conciliation board (*ibid*).

—A proposal that an employee who ceases to be employed during the retroactive period shall be entitled to that portion of the retroactive pay that he would have received had the collective agreement been signed on his termination date. Section 54 of the Act specifies that “the Treasury Board may... enter into a collective agreement with the bargaining agent for a bargaining unit... applicable to employees in that bargaining unit”. This provision restricts the application of the retroactive pay provisions of a collective agreement to persons who are employees in the bargaining unit at the time the collective agreement is entered into. Accordingly, this proposal was not referred to the conciliation board (*General Services Group Terms of Reference*, Conciliation Board file 190-2-104).

—A proposal that an employee at his option shall be granted two consecutive shift cycles of vacation during the months of July and August.

—A proposal that five days of each employee's vacation leave credit shall be designated as priority leave which shall be granted to the employee at his request subject to certain conditions. These proposals were not referred to the conciliation board because in their present mandatory format, which makes no allowance for operational requirements, they interfere with the employer's right to determine the organization of the Public Service contrary to section 7 of the Act (*Air Traffic Control Group Terms of Reference*, Conciliation Board file 190-2-108).

—A proposal that an operating employee who loses his air traffic control licence for medical reasons shall be entitled at his request to up to two years of leave without pay prior to being released for incapacity.

—A proposal that a controller who has performed active control duties for a period of five years and is no longer able to do so for medical reasons shall suffer no loss of his basic salary for a minimum of one year. These proposals clearly relate to “the standards, procedures or process governing the... release of employees” contrary to subsection 86(3) of the Act. They are also contrary to paragraph 56(2)(b) of the Act in that they interfere with the authority of the deputy head under section 31 of the Public Service Employment Act to recommend the release of an employee for incapacity. Accordingly, they were not referred to the conciliation board (*ibid*).

—A proposal that in future all collective bargaining matters in dispute between the parties, apart from compensation, shall be referred to a specially constituted tribunal for a decision binding on the parties. The Public Service Staff Relations Act establishes a comprehensive system for the resolution of interest disputes.

The bargaining agent may refer such a dispute to arbitration or, in the alternative, to a conciliation board. No other procedure is contemplated by the Act. Accordingly, this proposal was not included in the terms of reference (*ibid*).

—*A proposal that the period of probation for air traffic controllers who must successfully complete classroom and/or on-the-job training prior to their appointment to a position shall terminate on the date of check-out and that the period of probation in respect of supervisory duties for employees appointed to supervisory positions shall cease not later than one year after they commenced training for their non-control duties or control related duties.* This proposal was not referred to the conciliation board as it deals with probationary periods, a matter which falls within the exclusive jurisdiction of the Public Service Commission pursuant to the provisions of the Public Service Employment Act, and thereby violates paragraph 56(2)(b) of the Act (*ibid*).

—*A proposal that opportunities for training for operational non-supervisory control positions shall be awarded on the basis of seniority to those employees who wish to take advantage of them, that such employees who successfully complete their training shall be appointed to the position for which they trained and those who do not successfully complete their training will be guaranteed an appointment to a position at the level they previously occupied.* Those portions of the proposals which provide for the appointment of an employee either to the position for which he trained or to a position at the level he occupied before he commenced his training clearly relate to the procedures or processes governing the appointment and promotion of employees. Accordingly those portions of the proposal run counter to subsection 86(3) of the Act and cannot be included in the terms of reference. Since they are the essence of the proposal, it was not referred to the conciliation board (*ibid*).

—*A proposal that an employee will not be transferred from his appointed position except at his request.* This proposal was not included in the terms of reference as it clearly deals with the transfer of employees. Subsection 86(3) of the Act specifies that “no report of a conciliation board shall contain any recommendation concerning the standards, procedures or processes governing the... transfer... of employees” (*ibid*).

CERTAIN ISSUES REFERRED TO CONCILIATION BOARDS SUBJECT TO CAVEATS

J-4 Under subsection 84(1) of the Public Service Staff Relations Act, the primary responsibility of a conciliation board is to endeavour to bring about agreement between the parties in relation to the matters set forth in the statement of the terms of reference. In a number of previous cases, it has been concluded that the conciliation board ought not to be barred in its endeavours from

discussing with the parties any issue that may assist the members of the board in attempting to work out an accommodation between them. With respect to matters that are not referable to a conciliation board but which are of serious concern to the parties, the practice has frequently been followed of referring such matters to the conciliation board so that it would have the opportunity of discussing the issue with the parties. The reasoning behind the practice is that, should the conciliation board be unsuccessful in assisting the parties in reaching an agreement, the discussion will at least provide the parties with a better understanding of each other's position on the issue. Where such a matter is referred, it is referred subject to a *caveat* or caution to the effect that should the conciliation board make any recommendation thereon it must be so worded as to make it clear that the recommendation is not intended to be included in a collective agreement, or, perhaps, that no recommendation should be included in the report.

J-5 It has been established in previous cases that a conciliation board may make recommendations concerning matters which fall within section 7 of the Act provided that the recommendations do not touch matters specified in subsections 56(2) and 86(3), and that they are so worded as to make it abundantly clear that they do not call for the inclusion in the collective agreement itself of anything relating to residual matters under section 7.

J-6 The following proposals were found referable to a conciliation board, subject to the *caveat* expressed in the preceding paragraph:

—A proposal that, at those air traffic control facilities where a mutually agreed upon shift cycle is now in effect, it shall remain in effect unless through local consultation a different shift cycle is agreed to (Air Traffic Control Group Terms of Reference, Conciliation Board file 190-2-108).

—A proposal that the shift cycle at any new air traffic control facilities shall be five days on, four days off, five days on and three days off unless through local consultation a different shift cycle is agreed to (*ibid*).

—A proposal that effective a certain date the shift cycle at all air traffic control facilities shall be five days on and four days off unless through local consultation a different shift cycle is agreed to (*ibid*).

—A proposal that the employer shall be required to post shift schedules at least fifteen calendar days in advance and that, if it is necessary to amend the posted schedule and the employee affected has serious objection to the amendment, the employer shall accommodate the employee by not amending the employee's scheduled hours of work (*ibid*).

—A proposal that an employee who wishes to work on a shift different from his scheduled hours of work shall be permitted to do so subject to certain conditions (ibid).

—A proposal that employees performing instructional duties shall not be required to teach or monitor students in a classroom or simulator environment for more than six hours in any day or twenty-four hours in any week (ibid).

—A proposal that functions which are now performed by members of other bargaining groups will not be assigned to members of the air traffic control group nor will functions which are presently only performed by members of the air traffic control group be assigned to members of other bargaining units (ibid).

—A proposal that the parties shall agree upon the minimum number of qualified employees required to be on duty at any time in operational units to meet certain specified standards and that the employer shall at all times provide sufficient qualified staff to meet this minimum (ibid).

COURT DECISIONS OF INTEREST

K-1 The employer applied to the Federal Court of Appeal under section 28 of the Federal Court Act to set aside a decision of the Board in which it had asserted its jurisdiction under subsection 91(1) of the Public Service Staff Relations Act. The case involved a Post Office wicket clerk who had sustained a cash shortage. She reimbursed the employer following a request to do so without any formal action being taken by the employer pursuant to the terms and conditions of the Financial Administration Act. The adjudicator initially ruled that he had jurisdiction to proceed under paragraph 91(1)(a) of the Public Service Staff Relations Act because the case involved the interpretation or application of a provision of the collective agreement. The employer then sought a writ of prohibition in the Trial Division of the Federal Court to prevent the adjudicator from considering the matter. The Federal Court dismissed the application finding that the adjudicator had jurisdiction under paragraph 91(1)(b) of the Act as the request for reimbursement constituted a disciplinary action resulting in a financial penalty (see *Fourteenth Annual Report*, paragraph H-5). The hearing was reconvened and the adjudicator concluded that the employer had improperly disciplined the employee by requesting reimbursement of the shortage and upheld the grievance. The Federal Court of Appeal set aside the adjudicator's decision on the basis that the grievance did not relate to disciplinary action because the employer had never taken any steps to punish or blame the employee and had never suggested that the employee had acted negligently or improperly. In the Court's opinion, the grievance merely related to an action taken by the employer to incite the employee to perform what the employer perceived to be an obligation within the terms of employment. It was not an attempt to impose a disciplinary financial penalty and could not be referred to adjudication. (*Her Majesty the Queen v. Robb*, Court File No: A-913-80, unreported).

K-2 In an arbitration proceeding a question arose with respect to the jurisdiction of the Board to deal with two of the matters referred to arbitration by a bargaining agent. One of the matters proposed that biologists who perform the same duties as medical officers should receive the same rate of pay as medical officers. The other matter concerned "Career Development" proposals relating to attendance at conferences, conventions and similar meetings. The arbitration board declined jurisdiction on the pay proposal on the ground that it was in essence a matter of classification which is not arbitrable. Jurisdiction was declined on the "Career Development" proposals on the ground that they did not relate to leave entitlements within the meaning of subsection 70(1) of the Public Service Staff Relations Act. On an application by the bargaining agent under section 28 of the Federal Court Act to have the decision set aside, a majority of the Federal Court of Appeal agreed with the Board that the pay plan proposal would have the effect of altering classifications. The Court unanimously upheld the Board's decision that it lacked jurisdiction to deal with the proposals

respecting "Career Development". Accordingly, the application was dismissed (*Professional Institute of the Public Service of Canada v. Public Service Staff Relations Board*, Court File No: A-28-81, unreported).

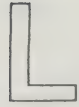
K-3 The Chairman of the Public Service Staff Relations Board is charged with the function of setting forth the matters in dispute between the parties on which a conciliation board shall report its findings and recommendations. Following the issuance of the terms of reference of the conciliation board established for the general services group, the bargaining agent applied under section 28 of the Federal Court Act to have set aside the decision of the Chairman not to refer a certain matter to the conciliation board. The bargaining agent alleged that the Chairman erred in holding that retroactive pay provisions did not apply to persons who were employees at the time notice to bargain was given but who had ceased to be employees at the time the collective agreement was executed and in holding that such provisions could not be referred to the conciliation board. At the outset of the hearing two preliminary issues were raised. The first issue was whether the question before the Court was academic because the parties had since signed a collective agreement. The other issue was whether the terms of reference of a conciliation board constituted a decision subject to review under section 28 of the Federal Court Act. The Federal Court of Appeal, in dismissing the application, concluded that the issue was academic. The Court also concluded that the decision, assuming that the terms of reference are a decision within the meaning of section 28 of the Federal Court Act, was not required by law to be made on a judicial or quasi-judicial basis and accordingly was not subject to judicial review. (*Public Service Alliance of Canada v. Public Service Staff Relations Board*, Court File No: A-524-81, unreported).

K-4 A discharged employee applied to the Board, under subsection 89(1) of the Public Service Staff Relations Board Regulations and Rules of Procedure, for an extension of the time limit in a collective agreement for the presentation of a grievance. There were two relevant articles in the collective agreement. The first article required an employee to present a first level grievance not later than the 25th day after the date on which he was first notified orally or in writing or on which he first became aware of the circumstances giving rise to the grievance. The other relevant article made the grievance procedure set forth in the collective agreement applicable to discharge cases except that a discharge grievance was to be presented at the final step of the grievance procedure only. An amendment to subsection 89(1) of the Regulations, which vested the Board with authority to extend time limits found in collective agreements, was enacted after the occurrence of the circumstances giving rise to the grievance. The Board considered subsection 89(1) of the Regulations to be substantive rather than procedural and as such not subject to retroactive application. Accordingly, the grievor's application for an extension of time was denied. The employee subsequently filed an application pursuant to section 28 of the Federal Court Act to have the decision reviewed and set aside. In the opinion of the Federal Court of Appeal, the 25 day period specified in the collective agreement applied only to grievances presented at the first level. The Court reasoned that since there was no time limit provided in the collective agreement for the presentation of discharge grievances at the final level, the Board had authority under subsection 89(1) of the Regulations, even before the amendment, to extend the time limits prescribed by paragraph 75(2)(b) of the Regulations for collective agreements containing no time limits. The Court did not have to consider the question of the retroactive application of subsection 89(1). The Court ordered that the decision of the Board

be set aside and that the matter be referred back to the Board for determination of the application on its merits. The Board subsequently concluded that the employee should be granted leave to present his discharge grievance to the employer at the final level of the grievance procedure (*Dunham v. Public Service Staff Relations Board*, Court File No: A-467-81, unreported).

K-5 See paragraph G-3 of this Annual Report for a summary of the decision of the Federal Court of Appeal in *Her Majesty the Queen in Right of Canada and the Canadian Air Traffic Control Association*, (Court File No: A-254-81, October 14, 1981).

K-6 A summary of the decisions of the Federal Court of Appeal and the Supreme Court of Canada in *Canadian Air Traffic Control Association and Her Majesty in Right of Canada as represented by Treasury Board* (Federal Court File No: A-188-81; Supreme Court File No. 16762) can be found at paragraphs G-13 to G-15.



PAY RESEARCH BUREAU

INTRODUCTION

L-1 The principal role of the Pay Research Bureau is to obtain information on rates of pay, employee earnings, conditions of employment and related practices prevailing both inside and outside the Public Service. This information is collected primarily to fill the needs of the parties to collective bargaining in the Public Service of Canada, or, in the case of occupational groups for which no bargaining agent is certified, the employer. It is used extensively in the preparation of mandates for negotiations and in the collective bargaining process itself. For instance, during the 14 Public Service Staff Relations Board arbitration hearings held in this fiscal year, there were 116 different references to Pay Research Bureau reports, 36 by employers and 80 by bargaining agents. Conciliators and mediators also have access to Bureau research and compensation findings, as do the close to 1,200 private sector establishments which are survey participants. This section will provide information on the extent of consultation between the Bureau and its users, the coverage of the surveys, the nature of special requests made to the Bureau, and the uses made of Bureau findings and the supporting research studies undertaken.

SUMMARY

L-2 The Pay Research Bureau during the year experienced increased demands for its services, in terms of more comprehensive surveys and special compensation studies, from the parties to collective bargaining and also from the Treasury Board for non-negotiated classes. The full resources of the Bureau are engaged in meeting as much as possible the requests submitted. The survey response by participants, especially the larger organizations, is excellent, even though at times the Pay Research Bureau demands placed upon them are quite significant. Over 400 classes and levels are surveyed each year, many of them twice yearly, to meet the requests of the parties. It is estimated that Bureau compensation surveys and reports of the industrial and other outside sectors cover approximately two-thirds of employees in the various Public Service occupational levels where comparable work is done.

L-3 To maintain adequate links within the compensation community upon which the Bureau depends so heavily for cooperation and quality information, its senior staff continues membership and contact in several key compensation groups and associations, presenting papers on methodologies on compensation research in seminars and other meetings to explain its programs and methods. Most Bureau findings are also regularly available to compensation specialists in the community at large.

CONSULTATION WITH THE PARTIES TO COLLECTIVE BARGAINING

L-4 A number of compensation surveys have been developed over the years and these are usually updated semi-annually or annually. Samples may need to be changed and survey specifications revised to reflect current needs and developments in collective bargaining. Senior officials of the Pay Research Bureau therefore consult regularly with employer representatives and the certified bargaining agents under the Act to ensure that their requirements are reflected as far as possible in the Bureau's programs.

L-5 The primary means of consultation is the Advisory Committee on Pay Research which is made up of representatives of the certified bargaining agents, officials of the employers under the Act, and the Director General of the Pay Research Bureau. At its meetings, presided over by the Chairman of the Board, the parties identify their requirements for collective bargaining data and their views on the methodology, frequency, and timing of data publication. During the year under review there were two such meetings to which the Public Service Alliance of Canada, representing 83% of Public Service employees, the Professional Institute of the Public Service, representing 8%, and the Treasury Board, as the largest employer, sent representatives. Several other bargaining agents and employers also attended one or both meetings.

L-6 Among items of particular interest to the Advisory Committee members during the year, in addition to the major survey programs, were the increased usefulness and timeliness of the survey on health and related classes, computer print-out facilities for advance survey data, the composition of survey samples, the breakdown of types of data, and a future exploratory survey on foreign service directives.

L-7 At meetings of the technical sub-committees of the Advisory Committee, involving compensation experts from the ranks of the parties and the Bureau, some of the issues reviewed which proved most valuable in the formulation of revised Bureau surveys were: a review of the survey methodology for health classes, improvements in the survey of electronic technicians and technologists, and a review of the methodology for the survey on isolated post allowances.

L-8 Consultation with the parties to bargaining may also take the form of regular *ad hoc* discussions. During the year under review these related to the conversion and eventual revision of economist class specifications, special needs for the survey of that class, and sample changes and additional data for the Bureau survey of elementary and secondary school teachers.

L-9 Central to Bureau survey operations is the job matching process, whereby Public Service of Canada jobs are compared with similar occupations in the various economic sectors throughout Canada. The Bureau conducted for members and staff representatives of the parties to collective bargaining a series of four seminars on pay survey and job matching methodology. These seminars covered such topics as development and application of survey methods, survey samples, job comparability and the job matching process, data collection and quality control, and usage of pay survey reports.

L-10 Representatives of the parties are invited to participate in certain training courses for the Bureau's field survey staff in preparation for activities such as the survey of benefits and working conditions. The parties are also invited to make presentations to Bureau officers at briefings conducted in preparation for pay survey field work.

L-11 Towards the end of each calendar year, senior officers of the Bureau plan for the major compensation survey programs and special studies for the forthcoming year. After full discussion the Director General of the Bureau makes all final decisions on program content, commensurate with budgetary allocations.

THE COMPENSATION SURVEY PROGRAM FOR THE PARTIES TO COLLECTIVE BARGAINING

L-12 Most rates of pay data are obtained through an automated input system referred to as the Automated Pay Survey Program, or AUTOCODS. This program, initiated ten years ago for 10 classes, now covers more than 30. It combines the advantages of the traditional approach of job matching during personal visits to organizations with the flexibility of a data bank information system. Each survey participant updates data on file in the Bureau once or twice a year as changes are effected in salary scales and actual rates of pay.

L-13 Two major reports are issued twice a year with March 1 and August 15 as the survey dates. The AUTOCODS I report covers the 10 original classes in the system, that is, engineers, physical scientists, computer systems administrators, financial administrators, draftsmen, clerks, data processors, secretaries, stenographers and typists, labourers, and stationary engineers. The AUTOCODS II report covers a further eight classes, those for research scientists, economists-statisticians, chemists, translators, information officers, buyers and purchasing agents, electronics technicians and technologists, and technical support. For the remaining AUTOCODS classes surveyed, reports are issued once a year, either as of March or August. The classes covered are: actuaries, architects, auditors, historical researchers, counsel, librarians, organization and methods officers, executive and helicopter pilots, photographers, technical inspectors, aircraft despatchers, and welfare programmers. In this year 42 reports were issued for 30 classes. For each class surveyed, reports present in an aggregate format a series of tables showing rate measures for Canada with comparisons for the previous year, and breakdowns by major industry, region and metropolitan area. Other presentations show rate measures by years from bachelor graduation for professional classes, as well as summaries of salary ranges, rates of pay expiry dates by month end, collective agreement coverage and weekly hours of work.

L-14 Traditionally, the Bureau has conducted a biennial survey in hospitals, social agencies and related organizations for 12 occupational classes related to health services. Following consultation with the parties to bargaining and the survey participants, it was decided that in future the survey would be conducted annually, using the same methodology as for AUTOCODS. Such a survey was planned for the spring of 1982.

L-15 Using the process of job matching through personal field interviews, the Bureau carried out its traditional survey of several supervisory and non-

supervisory occupations in the Canadian printing industry. The survey was Canada-wide, covering 10 major industrial centres, and included rates of pay as well as other emoluments and conditions in the industry. The results were presented in four Bureau reports to be used in the collective bargaining process for the printing operations groups.

L-16 The Bureau continued this year its police force survey, which provides rates of pay data for first class constable and the first supervisory rank, as well as data on long service pay scales. The coverage includes 47 municipal police forces, provincial forces in Ontario and Quebec, and the Royal Canadian Mounted Police. Information is presented for Canada as a whole, by five major regions and by population size group. The Bureau also undertook a supplementary police force survey which provides rates of pay information for all senior ranks up to and including Chief of Police.

L-17 During 1981-82 the Pay Research Bureau carried out its first survey of compensation paid to firefighters in municipalities with populations of 50,000 and up. It covered the rates of pay, long service pay and cost-of-living allowances for First Class Firefighters and the first supervisory rank.

L-18 The non-pay elements of the compensation package are of increasing significance in collective bargaining. The Bureau therefore meets regularly with the bargaining agents and the employers to identify their needs for this information. A major biennial survey of benefits and conditions in industry and other organizations has been conducted by the Bureau since 1961. It gathers information on the incidence of benefits, their characteristics and costs, both to the employer, and, where applicable, to the employee. Data are gathered for non-office employees, general office employees, and professional/management employees and presented under such headings as pension plans, hours of work, leave entitlements, life and health insurance plans, and miscellaneous policies and practices.

L-19 The industrial and geographical composition of the survey sample represents a mosaic of employment in Canada. A total of 183 establishments were surveyed, representing over 550,000 employees. It is estimated that this reflects a universe of approximately three and one half million employees in Canada, in seven major industry groups. The survey also covers provincial and municipal governments and provides separate reports on each.

L-20 This year an "exception" reporting system was implemented whereby each benefits survey participant received a customized questionnaire based on the information supplied in 1980. This eliminates the collection of information already in the data bank and reduces data input costs and the time spent on the editing and analysis of the information collected.

L-21 At the request of the parties to collective bargaining, the Bureau undertook several other surveys. Some of these covered the earnings, including all relevant emoluments, of Canadian commercial airline pilots in 1980; the compensation practices for word processing equipment operators outside the Public Service; bilingual differentials in industry and governments; rates of pay for auditors in training; and the qualifications of elementary and secondary school teachers in Canada. At the request of the Treasury Board and the Public Service Commission

the Bureau regularly undertakes a survey of anticipated and actual recruiting rates for university and community college graduates. Also provided on request were special pay computer runs for engineers and physical scientists in the petroleum industry, and for municipal government employees.

L-22 For a number of classes the Bureau obtained basic rate information already collected by other government agencies and processed it to meet Public Service needs. One such source was the Department of Labour's Wage Rate Survey with data on occupations for the following groups: general services, general labour and trades; heating, power and stationary plant, hospital services, ships crews, and ship repair as well as selected office, stores and operational occupations. Similarly, with the written consent of selected universities, data provided to Statistics Canada on salaries paid to university teachers are made available to the Bureau.

SPECIAL REPORTS

L-23 During the year the Bureau published the results of its special study of employee compensation at northern or isolated locations in Canada. This study had been started in the previous fiscal year at the request of the National Joint Council. Meetings were held with Bureau officers and National Joint Council representatives to explore possible areas of update and new study.

L-24 The Bureau issued a report covering the indemnities, salaries and selected benefits for all levels of elected officials at the federal and provincial levels and for a selected sample of municipal governments. The report is updated at least once a year.

RESPONSES TO SPECIAL REQUESTS FROM THE PARTIES TO BARGAINING

L-25 The Bureau responds to many special requests from the parties to bargaining. Because highly current pay data from outside the Public Service are essential for the compensation analyst in the collective bargaining process, employers and bargaining agents often request advance information from surveys. The Bureau is able to supply this as early as the month following the survey date. There were 22 such requests during this year, including 10 which were made by the Treasury Board and 11 by the bargaining agents. Information requested by one party is also always automatically distributed to the other party to bargaining.

L-26 The Treasury Board and one separate employer made seven requests for special computer runs, including data breakdowns other than those normally shown in official Pay Research Bureau reports. Certified bargaining agents made four other such requests, while one was made jointly by the parties concerned.

L-27 The Bureau responded to five specific requests dealing with surveys other than the major ongoing surveys. The Treasury Board requested a pay survey of office equipment operators, a repeat of a survey on communicators, and an update of salary ranges and job descriptions in the provincial governments for

agriculturalists, forestry officers, veterinarians and biologists. An update of pay levels for six classes in the health field whose collective agreements were expiring during the fiscal year was requested by the Public Service Alliance, the Professional Institute and the Treasury Board. These classes were: hospital nurses, community health nurses, pharmacists in hospitals, occupation and physical therapists, psychologists, and social workers. The Office of the Auditor General requested the Bureau to conduct a special survey on compensation practices in auditing firms for auditors in training.

L-28 Members of the Advisory Committee made approximately 35 special requests for information pertaining to collective bargaining in the Public Service. Some of these involved the provision of trend data on collective bargaining settlements, the content of arbitral awards, and technical details of the methodology followed in preparing Bureau reports and studies from its Research Branch.

CLASSES EXCLUDED FROM COLLECTIVE BARGAINING

L-29 The Pay Research Bureau undertakes a survey program for Public Service groups excluded from collective bargaining and for groups where no bargaining agent is certified. Because the results serve as a primary source of data used by the Treasury Board in its regular review of the elements of compensation for these groups, Bureau senior officers consult regularly with officials of the Treasury Board to identify their survey requirements. The Coordinating Committee on Excluded Classes, co-chaired by the Assistant Secretary of the Treasury Board for the General Management Group, and by the Director General of the Pay Research Bureau, met twice during the year to discuss all major aspects of the survey program. In addition to issuing regular reports the Bureau met 11 requests from the Treasury Board for advance survey information for the excluded classes as well as providing it with two special survey-related computer runs.

L-30 At the request of the Treasury Board the Bureau undertook a more comprehensive survey covering pay and other cash benefits, conditions and perquisites for the executive and senior management levels in the private sector and other organizations. This survey is the primary Public Service source of information for analytical purposes for members of the Advisory Group on Executive Compensation in the Public Service. This has the mandate to make recommendations to the Prime Minister on pay, benefits and conditions for senior levels in the Public Service. At year end a series of four survey reports was being completed, covering each of the industrial, provincial, municipal governments and universities sectors. In addition to the Treasury Board, the Privy Council Office and the Advisory Group on Executive Compensation these reports are significant sources of information to outside organizations participating in the study.

L-31 This year a revised approach was developed for the Personnel Administrators' Survey, involving the point rating of company jobs and leading to the development of policy lines on pay. An effective survey date of January 1, 1983 is planned. During the current fiscal year an update on salary range changes over 1981 was carried out by the Bureau through a survey of its respondents.

L-32 An Organization and Methods Officers' Pay Survey, based on the job matching personal interview process, was undertaken across Canada. The data are now incorporated into the Bureau's automated pay survey system. At the request of the Treasury Board and the Department of Justice the Bureau repeated its survey of lawyers, collecting data on rates of pay by year of call to the Bar.

L-33 As part of the program for the review of rates of pay for members of the Royal Canadian Mounted Police, the Bureau carried out a customized pay survey of eight police forces. In addition, the Bureau, in consultation with the RCMP and the Treasury Board, revised specifications for job-matching purposes for the ranks of constable, sergeant and inspector. Preparatory work was undertaken for an expanded survey in the next fiscal year which will serve the requirements of the model developed specifically for the review of compensation in the RCMP.

COMMUNICATIONS WITH THE ORGANIZATIONS OUTSIDE THE PUBLIC SERVICE

L-34 Over the years the Pay Research Bureau has become a primary source of compensation and collective bargaining information for respondents to Bureau surveys, academics, union representatives, and the private sector as a whole. Following the recommendations of the Special Joint Committee of the Senate and the House of Commons on Employer-Employee Relations in the Public Service of Canada, made in 1976, the Bureau is in periodic contact with 3,000 officials engaged in compensation and labour relations across Canada. They regularly receive and make use of Bureau reports on salaries and wages, benefits and conditions of employment in the private and public sectors of the Canadian economy. Respondents to Bureau surveys and others made over 3,500 requests for data on the Public Service. The Bureau also responded to extensive compensation surveys requested by organizations outside the Public Service.

L-35 During this year the Bureau continued its regular meetings as a member of the Toronto Compensation Group, the Montreal Compensation Group and the Advisory Council of the Compensation Centre of the Conference Board in Canada. Through these meetings the Bureau is able to share in the presentation of views and papers on compensation research methodologies, the state of the art, and related fields.

L-36 Senior staff of the Bureau were involved in the presentation of 18 seminars to professional groups, some within the Public Service and some outside it. The most frequent topics of these seminars were approaches to Bureau surveys and research; the job matching process, whereby Public Service jobs are compared with similar occupations in the various economic sectors throughout Canada; collective bargaining costing methodologies; and the results of Public Service bargaining.

L-37 Reports which are extracts from Bureau surveys are now made available to the outside community, including management and union representatives. These reports cover salary and wage aggregate data for certain key classes. They are issued twice yearly in the spring and fall and present very timely information, being issued in the same quarter period within which the salaries and wages become effective. The professional classes covered are: chemists, economists

and statisticians, engineers, physical scientists and research scientists. The technical classes covered are: draftsmen, electronics technicians and technologists, technical support, both engineering and scientific. In the administrative classes are included: buyers and purchasing agents, computer systems administrators, financial administrators, information officers and translators. The operational classes are labourers and stationary engineers. General office classes include clerks, data processors, secretaries, stenographers and typists.

L-38 For those who are respondents to Bureau surveys, the Bureau provides a special computer tabulations program to meet customized needs. Information to meet these requests, which total several dozen each year, are kept in the Bureau compensation data bank. Turnaround time in processing the requests is usually less than 24 hours.

SUPPORTING RESEARCH ANALYSES

L-39 The Bureau produced updated reports on the Analysis of Collective Agreements in the Public Service. One reference document contains a detailed statistical analysis of every clause in each of the collective agreements concluded by the parties under the terms of the Public Service Staff Relations Act. The other reference document emphasizes the differences in wording and content between the clauses of the current and previous collective agreements for each of the occupational groups. Also during the year the annual report *Analysis of Federal Public Service Collective Agreements, January, 1981*, was published.

L-40 A new study, entitled "Trends Study Since 1969", and covering eight major provisions found in Federal Public Service collective agreements was published for the first time in the Bureau report *Benefits and Working Conditions in the Public Service of Canada, September, 1981*.

L-41 The Bureau continued to issue its regular quarterly publication "Collective Bargaining Information on the Public Service of Canada" which includes the weighted average increases concluded by the various occupational groups, a summary of the number of arbitration and conciliation board hearings held, the status of negotiations, and the expiry dates of current collective agreements for each quarter. There were 79 collective bargaining settlement summaries prepared in this year, showing changes in current Public Service collective agreements from those previously in effect. Also included in the publication for the third quarter of 1981 was an update of the "Trends and Incidence Analysis" for vacation leave, meal allowances on overtime, and acting pay.

L-42 The Bureau updated an automated facility known as BASIS which collects, stores and retrieves data related to the collective bargaining process in the Public Service. It is available on short notice to generate data from 1967 to the present on such details as the signature dates of collective agreements, the dates of arbitral awards, conciliation board reports, mediator/conciliator interventions, wage settlements and special payments or COLA clauses. A study using BASIS was completed to determine the rate of growth in the pay of employees in selected groups since 1967. The results of the study, entitled *Compound Rates of Growth in Salaries of Selected Occupational Groups in the Public Service*, shows the growth of salaries for each of the selected groups and the average for the category.

L-43 The publication "Composition of the Public Service of Canada" and five reports covering various categories of occupational groups under the separate employers were published during the year. Booklets on the Rates of Pay in the Public Service of Canada were issued quarterly for those groups for which the Treasury Board is the employer and semi-annually for those groups under the separate employers.

L-44 For the third year data on payrolls for 46 occupational groups in the Public Service were received from the Treasury Board and distributed to the bargaining agents. The Bureau also prepared, from material supplied by the Treasury Board, a report showing the total separations from the Public Service as a percentage of the average number of employees on strength in each occupational group during 1981.

L-45 The Index of Issues dealt with in Arbitral Awards issued between January 1, 1975 and April 1, 1982, was made available to interested parties inside and outside the Public Service. A substantial amount of work was also carried out towards including in the Index all those arbitral awards issued between March 13, 1967 and December 31, 1974.

L-46 The Bureau has also been preparing an Index of Issues dealt with in Conciliation Board Reports between March 13, 1967 and January 1, 1982. This should be released during the coming fiscal year.

RESEARCH STUDIES

L-47 The Research Branch completed a field study of the benefits derived by the parties to bargaining and the broader community from an apprenticeship training provision in force in a major corporation. The study, entitled *Meanings of an Apprenticeship Training Provision for Management, the Union, Graduate Apprentices, School Officials*, was conducted to lay the basis for a balanced assessment of the outcomes of collective bargaining in the public as well as the private sector. It is hoped that this study will lead to further research based on the cost-benefit approach to collective bargaining. A number of seminars on this aspect of the Bureau's research program were given during the year at the request of labour relations groups and organizations.

L-48 Work was started to determine the feasibility of constructing a salary and wage index time series, based on salary and wage data released in the Pay Research Bureau reports for as wide a range as possible of outside occupational classes. This work is expected to be carried forward in the next fiscal year.

APPENDIX

TABLES

- 1 Bargaining Units and Bargaining Agents
- 2 Dispute Resolution Process
- 3 Alteration in Dispute Resolution Process, 1981-82
- 4 Bargaining Units Specifying Conciliation Board/Strike Process
- 5 Bargaining Units Specifying Arbitration Process
- 6 Arbitration Referrals 1981-82
- 7 Managerial or Confidential Exclusions, by Category: Treasury Board as Employer
- 8 Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent and Category: Treasury Board as Employer
- 9 Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent and Category: Separate Employers
- 10 Adjudication References 1967-1982
- 11 Conciliation, Mediation, Examination, 1981-82.

Note: Statistical data relating to 1981-82 are as of March 31, 1982. Data relating to the number of employees, while substantially correct, are not precise. Partly because of the definition of "employee" in Section 2 of the Act, data on numbers of employees may differ from numbers found in other statistical reports on persons employed in the Public Service.

ABBREVIATIONS USED IN TABLES

BARGAINING AGENTS

CATCA	Canadian Air Traffic Control Association
CGAU	Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada
CMHG	Canadian Merchant Service Guild
CUPTÉ	Canadian Union of Professional and Technical Employees
ESSA	Economists', Sociologists' and Statisticians' Association
FGDTLCE	Federal Government Dockyard Trades and Labour Council East
FGDTLCW	Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.)
IBEW	International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228
MFCW	Manitoba Food and Commercial Workers Union, Local 832
PAFSO	Professional Association of Foreign Service Officers
PIPSC	Professional Institute of the Public Service of Canada
PSAC	Public Service Alliance of Canada
RCEA	Research Council Employees' Association
SGCT	Syndicat Général du Cinéma et de la Télévision
UFCWU	United Food and Commercial Workers Union, Local 1973

EMPLOYERS

CSE	Communications Security Establishment, Department of National Defence
NRC	National Research Council of Canada
SNPF	Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces
SSHRC	Social Sciences and Humanities Research Council
TB	Treasury Board

MISCELLANEOUS

CFB	Canadian Forces Base
-----	----------------------

Bargaining Units and Bargaining Agents in the Public Service of Canada

Bargaining Unit	Bargaining Agent
(TREASURY BOARD AS EMPLOYER)	
Actuarial Science	Professional Institute of the Public Service of Canada
Agriculture	
Architecture and Town Planning	
Biological Sciences	
Chemistry	
Commerce	
Computer Systems Administration	
Defence Scientific Service	
Dentistry	
Engineering and Land Survey	
Forestry	
Historical Research	
Home Economics	
Law	
Mathematics	
Medicine	
Meteorology	
Nursing	
Occupational and Physical Therapy	
Pharmacy	
Physical Science	
Psychology	
Scientific Regulation	
Scientific Research	
Social Work	
Veterinary Science	
Administrative Services	Public Service Alliance of Canada
Auditing	
Clerical and Regulatory	
Communications	
Correctional	
— Supervisory	
— Non-Supervisory	
Data Processing	
Drafting and Illustration	
Education	
Educational Support	
Engineering and Scientific Support	
Financial Administration	
Firefighters	
— Supervisory	
— Non-Supervisory	

Bargaining Unit	Bargaining Agent
General Labour and Trades	
— Supervisory	
— Non-Supervisory	
General Services	
— Supervisory	
— Non-Supervisory	
General Technical	
Heating, Power & Stationary Plant	
Operation	
— Supervisory	
— Non-Supervisory	
Hospital Services	
— Supervisory	
— Non-Supervisory	
Information Services	
Library Science	
Lightkeepers	
— Supervisory	
— Non-Supervisory	
Office Equipment	
Photography	
Primary Products Inspection	
Printing Operations — Supervisory	
Programme Administration	
Purchasing and Supply	
Secretarial, Stenographic, Typing	
Ships Crews	
— Supervisory	
— Non-Supervisory	
Social Science Support	
Technical Inspection	
Welfare Programmes	
Aircraft Operations	Canadian Union of Professional and
Radio Operation	Technical Employees
Translation	
Foreign Affairs	Professional Association of Foreign
	Service Officers
Air Traffic Control	Canadian Air Traffic Control
	Association
Electronics	Local 2228, International Brotherhood
	of Electrical Workers
Ships Officers	Canadian Merchant Service Guild
Printing Operations	Council of Graphic Arts Unions of
—Non-Supervisory	the Public Service of Canada
Ship Repair, East Coast	Federal Government Dockyard Trades
	and Labour Council East
Ship Repair, West Coast	Federal Government Dockyards Trades
	and Labour Council (Esquimalt, B.C.)
Economics, Sociology & Statistics	Economists', Sociologists' and Statis-
	ticians' Association

Bargaining Unit	Bargaining Agent
(NATIONAL FILM BOARD AS EMPLOYER)	
Administrative and Foreign Service Category	Professional Institute of the Public Service of Canada
Administrative Support Category	Syndicat Général du Cinéma et de la Télévision
Operational Category	
Technical Category	
(NATIONAL RESEARCH COUNCIL AS EMPLOYER)	
Information Services	Professional Institute of the Public Service of Canada
Library Science	
Research Officers and Research Council Officers	
Translation	
Administrative Services	Research Council Employees' Association
Clerical and Office Equipment	
Computer Systems Administration	
Data Processing	
Operational Category	
— Supervisory	
— Non-Supervisory	
Secretarial, Stenographic & Typing	
Technical Category	
Purchasing and Supply	
(NORTHERN CANADA POWER COMMISSION AS EMPLOYER)	
Operational Category	Public Service Alliance of Canada
— Non-Supervisory	
(COMMUNICATIONS SECURITY ESTABLISHMENT, DEPARTMENT OF NATIONAL DEFENCE AS EMPLOYER)	
Administrative and Foreign Service Category	Public Service Alliance of Canada
Administrative Support Category	
— operators	
— non-operators	
Operational Category	
Technical Category	
Scientific and Professional Category	
— Professional Engineers	
(OFFICE OF THE AUDITOR GENERAL OF CANADA AS EMPLOYER)	
Operational Category	Public Service Alliance of Canada
— General Labour and Trades	
— General Services	
Administrative Support Category	
— Clerical and Regulatory	
— Secretarial, Stenographic & Typing	

Bargaining Unit

Bargaining Agent

Administrative and Foreign Service Category

- Administrative Service
- Financial Administration
- Purchase and Supply

Scientific and Professional Category

- Library Science
- Auditing

(SOCIAL SCIENCES AND HUMANITIES RESEARCH COUNCIL AS EMPLOYER)

**Administrative and Foreign
Service Category**

Public Service Alliance of Canada

- Administrative Services
- Financial Services
- Information Services
- Programme Administration
and
- all employees referred to
- as Grants Program Officer

Scientific & Professional Category

- Economics, Sociology & Statistics

Administrative Support Category

- Clerical and Regulatory
- Secretarial, Stenographic & Typing
- Data Processing

(STAFF OF THE NON-PUBLIC FUNDS, CANADIAN FORCES AS EMPLOYER)

Administrative Support Category

Public Service Alliance of Canada

- CFB Kingston

Administrative Support Category

- CFB Petawawa

Operational Category

- CFB Petawawa

Operational Category

- CFB Valcartier

Operational Category

- CFB Shilo

Operational Category

- CFB Cornwallis

Operational Category

- CFB Greenwood

Operational Category

- CFB Gagetown

Administrative Support Category

- CFB Chatham

Operational Category

- CFB Chatham

Operational Category

- CFB Summerside

Manitoba Food and Commercial
Workers Local 832

United Food and Commercial Workers
Union Local No. 1973

United Food and Commercial Workers
Union Local 1973

United Food and Commercial Workers
Union Local No. 1973

Dispute Resolution Process

Certified Bargaining Agents	Approximate Number of Employees in Bargaining Units	Number of Bargaining Units	*Process Specified
Public Service Alliance of Canada	164,376	57	36A 21C
Professional Institute of the Public Service of Canada	16,245	31	15A 16C
Research Council Employees' Association	1,794	9	A
Economists', Sociologists' and Statisticians' Association	2,081	1	A
Syndicat Général du Cinéma et de la Télévision	734	3	A
Canadian Union of Professional and Technical Employees	2,704	3	C
Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada	1,088	1	C
Canadian Air Traffic Control Association	2,100	1	C
Professional Association of Foreign Service Officers	960	1	A
Federal Government Dockyard Trades and Labour Council East	1,650	1	C
Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.)	936	1	C
Canadian Merchant Service Guild	1,272	1	C
International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228	2,937	1	C
United Food and Commercial Workers Union, Local No. 1973	371	6	A
Manitoba Food and Commercial Workers, Local 832	74	1	A
TOTAL	199,322	118	72A 46C

*A — arbitration

C — conciliation board

Alteration in Dispute Resolution Process
April 1, 1981 — March 31, 1982

Bargaining Unit	Estimated No. of Employees	Parties	Alteration*
Administrative Support Category	39	PSAC-SSHRC	C to A
— Clerical and Regulatory			
— Secretarial, Stenographic and Typing			
— Data Processing			
Engineering and Land Survey Group	2163	PIPSC-TB	A to C
Scientific Regulation Group	431	PIPSC-TB	A to C
Pharmacy Group	66	PIPSC-TB	A to C
Administrative and Foreign Service Category	46	PSAC-SSHRC	C to A
— Administrative Services			
— Financial Services			
— Information Services			
— Programme Administration and			
All employees referred to as Grants Program Officer			
Physical Sciences Group	596	PIPSC-TB	A to C
Scientific and Professional Category	2	PSAC-SSHRC	C to A
— Economics, Sociology and Statistics			
TOTAL	3343		

*A — arbitration

C — conciliation board

Bargaining Units Specifying Conciliation Board/Strike Process

Bargaining Unit	Estimate of Number of employees	Bargaining agent
<i>Treasury Board as employer</i>		
Aircraft Operations	440	CUPTE
Air Traffic Control	2,100	CATCA
Clerical and Regulatory	46,989	PSAC
Communications	778	PSAC
Computer Systems Administration	2,174	PIPSC
Correctional		
— Supervisory	374	PSAC
— Non-Supervisory	4,042	PSAC
Data Processing	2,992	PSAC
Defence Scientific Service	481	PIPSC
Electronics	2,937	IBEW (Local 2228)
Engineering and Land Survey	2,209	PIPSC
Engineering and Scientific Support	7,457	PSAC
General Labour and Trades		
— Supervisory	3,067	PSAC
— Non-Supervisory	15,365	PSAC
General Services		
— Supervisory	1,715	PSAC
— Non-Supervisory	9,573	PSAC
Heating Power & Stationary Plant Operations		
— Supervisory	190	PSAC
— Non-Supervisory	2,308	PSAC
Hospital Services		
— Supervisory	129	PSAC
— Non-Supervisory	1,852	PSAC
Library Science	408	PSAC
Meteorology	521	PIPSC
Nursing	1,337	PIPSC
Occupational & Physical Therapy	22	PIPSC
Pharmacy	56	PIPSC
Physical Sciences	653	PIPSC
Primary Products Inspection	2,690	PSAC
Printing Operations — Non-Supervisory	1,088	CGAU
Psychology	96	PIPSC
Radio Operation	1,159	CUPTE
Scientific Regulation	426	PIPSC

Bargaining Unit	Estimate of Number of employees	Bargaining agent
<i>Treasury Board as employer</i>		
Ships Crews		
— Supervisory	529	PSAC
— Non-Supervisory	2,119	PSAC
Ships Officers	1,272	CMSG
Ship Repair (East)	1,650	FGDTLC (East)
Ship Repair (Esquimalt, B.C.)	936	FGDTLC (Esquimalt, B.C.)
Social Work	145	PIPSC
Translation	1,105	CUPTE
Veterinary Science	561	PIPSC
	123,945	
<i>Office of the Auditor General of Canada as employer</i>		
Operational Category (certain employees)	4	PSAC
<i>Northern Canada Power Commission as employer</i>		
Operational Category — Non-Supervisory	152	PSAC
<i>National Research Council — as employer</i>		
Librarian Group	61	PIPSC
Research Officer and Research Council Officer	960	PIPSC
Translation	6	PIPSC
	1,027	
<i>National Film Board as employer</i>		
Administrative & Foreign Service Category	171	PIPSC
<i>Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces as employer</i>		
Operational Category — CFB Valcartier	143	PSAC
	1,497	
TOTAL	125,442	

Bargaining Units Specifying Arbitration Process

Bargaining Unit	Estimate of Number of employees	Bargaining agent
<i>Treasury Board — as employer</i>		
Actuarial Science	18	PIPSC
Administrative Services	6,096	PSAC
Agriculture	294	PIPSC
Architecture and Town Planning	306	PIPSC
Auditing	2,572	PSAC
Biological Sciences	869	PIPSC
Chemistry	363	PIPSC
Commerce	1,729	PIPSC
Dentistry	49	PIPSC
Drafting and Illustration	1,801	PSAC
Economics, Sociology & Statistics	2,081	ESSA
Education	2,592	PSAC
Educational Support	78	PSAC
Financial Administration	2,116	PSAC
Firefighters		
— Supervisory	119	PSAC
— Non-Supervisory	1,337	PSAC
Foreign Affairs	960	PAFSO
Forestry	85	PIPSC
General Technical	2,262	PSAC
Historical Research	265	PIPSC
Home Economics	36	PIPSC
Information Services	891	PSAC
Law	32	PIPSC
Lightkeepers		
— Supervisory	195	PSAC
— Non-Supervisory	227	PSAC
Mathematics	138	PIPSC
Medicine	235	PIPSC
Office Equipment	438	PSAC
Photography	168	PSAC
Printing Operations — Supervisory	91	PSAC
Programme Administration	22,137	PSAC
Purchasing and Supply	1,506	PSAC
Scientific Research	1,914	PIPSC
Secretarial, Stenographic & Typing	11,209	PSAC
Social Science Support	1,801	PSAC
Technical Inspection	1,227	PSAC
Welfare Programmes	1,534	PSAC
	69,771	

Bargaining Unit	Estimate of Number of employees	Bargaining agent
<i>Office of the Auditor General of Canada as employer</i>		
Administrative & Foreign Service Category (Certain employees)	76	PSAC
Administrative Support Category (Certain employees)	86	PSAC
Scientific & Professional Category	117	PSAC
	<hr/> 279	
<i>National Research Council as employer</i>		
Administrative Services	29	RCEA
Clerical & Office Equipment	348	RCEA
Computer Systems Administration	56	RCEA
Data Processing	18	RCEA
Information Services	33	PIPSC
Operational Category		
— Supervisory	30	RCEA
— Non-Supervisory	246	RCEA
Purchasing and Supply Group	25	RCEA
Secretarial, Stenographic & Typing	119	RCEA
Technical Category	923	RCEA
	<hr/> 1,827	
<i>National Film Board as employer</i>		
Administrative Support Category	220	SGCT
Operational Category	78	SGCT
Technical Category	436	SGCT
	<hr/> 734	
<i>Communications Security Establishment — Department of National Defence as employer</i>		
Administrative & Foreign Service Category	307	PSAC
Administrative Support Category		
Certain employees (Operators)	50	PSAC
Administrative Support Category		
Certain employees (Non Operators)	95	PSAC
Operational Category	20	PSAC
Technical Category	72	PSAC
Professional and Scientific Category		
— Professional Engineers Group	25	PSAC
	<hr/> 569	

Bargaining Unit	Estimate of Number of employees	Bargaining agent
<i>Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces as employer</i>		
Administrative Support Category		
— CFB Kingston	10	PSAC
Administrative Support Category		
— CFB Petawawa	15	PSAC
Operational Category		
— CFB Petawawa	135	PSAC
Operational Category		UFCWU
— CFB Cornwallis	99	Local No. 1973
Operational Category		MFCW
— CFB Shilo	74	Local 832
Operational Category		UFCWU
— CFB Greenwood	101	Local No. 1973
Operational Category		UFCWU
— CFB Gagetown	102	Local No. 1973
Operational Category		UFCWU
— CFB Chatham	34	Local No. 1973
Administrative Support Category		UFCWU
— CFB Chatham	5	Local No. 1973
Operational Category		UFCWU
— CFB Summerside	30	Local No. 1973
	<hr/> 605	
<i>Social Sciences and Humanities Research Council as employer</i>		
Administrative Support Category		
— Clerical and Regulatory		
— Secretarial, Stenographic and Typing		
— Data Processing	48	PSAC
Administrative & Foreign Service Category		
— Administrative Services		
— Financial Services		
— Information Services		
— Programme Administration and		
Employees referred to as Grants Program Officer	45	PSAC
Scientific and Professional Category		
— Economics, Sociology and Statistics	2	PSAC
	<hr/> 95	
	<hr/> 4,109	
TOTAL	73,880	

Arbitration Referrals 1981-82
(Including those carried over from 1980-81)

Bargaining Units	Bargaining Agent	Employer	Between Parties	Settled Prior to Hearing	Arbitral Award	Carried over to next fiscal year
				With assistance of Mediator or a Conciliator		
Carried over from 1980-81 (5)						
Administration Services and Programme Administration	PSAC	TB*			X	
Purchasing & Supply	PSAC	TB*		X		
Auditing	PSAC*	TB			X	
Historical Research	PIPSC*	TB			X	
Actuarial Science	PIPSC*	TB			X	
Filed in 1981-82 (19)						
Information Services	PIPSC*	NRC		X		
Information Services	PSAC*	TB		X		
Secretarial, Stenographic and Typing	PSAC*	TB		X		
Photography	PSAC*	TB	X			
Lightkeepers — Supervisory and Non-Supervisory	PSAC	TB*			X	
Secretarial, Stenographic and Typing	RCEA*	NRC		X		
Administrative Support Category (CFB Petawawa)	PSAC*	SNPF			X	
Operational Category (CFB Petawawa)	PSAC*	SNPF			X	
Financial Administration	PSAC*	TB			X	
Administrative Support Category	PSAC*	SSHRC			X	
Economics, Sociology and Statistics	ESSA*	TB			X	
Mathematics	PIPSC*	TB			X	
Administrative Support Category (CFB Kingston)	PSAC*	SNPF		X		
Professional Engineers	PSAC*	CSE/DND	X			
Technical Category	PSAC*	CSE/DND			X	
Drafting and Illustration	PSAC*	TB			X	
Medicine	PIPSC*	TB			X	
Commerce	PIPSC	TB			X	
Firefighters — Supervisory and Non-Supervisory	PSAC*	TB				X

*Indicates party requesting arbitration.

**Managerial or Confidential Exclusions, by Category
Treasury Board as Employer**

Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees in Units	Number of Employees Excluded	Total	% Excluded
Scientific & Professional	28	18,764	2,340	21,104	11.09
Administrative & Foreign Service	10	40,248	7,599	47,847	15.88
Technical	13	25,392	775	26,167	2.96
Administrative Support	5	62,406	4,847	67,253	7.21
Operational	20	46,906	320	47,226	0.68
TOTAL	76	193,716	15,881	209,597	7.58%

**Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent and Category
Treasury Board as Employer**

Bargaining Agent	Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees in Units	Number of Employees Excluded	Total	% Excluded
PIPSC	Scientific & Prof.	24	11,111	1,604	12,715	12.62
	Admin. & Foreign Ser.	2	3,903	305	4,208	7.25
PSAC	Scientific & Prof.	3	5,572	623	6,195	10.06
	Admin. & Foreign Ser.	6	34,280	6,879	41,159	16.71
	Technical	8	17,484	427	17,911	2.38
	Admin. Support	5	62,406	4,847	67,253	7.21
	Operational	17	43,232	216	43,448	0.50
PAFSO	Admin. & Foreign Ser.	1	960	305	1,265	24.11
CATCA	Technical	1	2,100	103	2,203	4.68
IBEW	Technical	1	2,937	91	3,028	3.01
local 2228						
CMSG	Technical	1	1,272	99	1,371	7.22
CGAU	Operational	1	1,088	12	1,100	1.09
FGDTLCE	Operational	1	1,650	56	1,706	3.28
FGDTLCW	Operational	1	936	36	972	3.70
ESSA	Scientific & Prof.	1	2,081	113	2,194	5.15
CUPTE	Admin. & Foreign Ser.	1	1,105	110	1,215	9.05
CUPTE	Technical	2	1,599	55	1,654	3.33
TOTAL		76	193,716	15,881	209,597	7.58%

Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent and Category Separate Employers

Bargaining Agent	Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees in Units	Number of Employees Excluded	Total	% Excluded
NATIONAL FILM BOARD						
PIPSC	Admin. & Foreign Serv.	1	171	26	197	13.20
SGCT	Technical	1	436	18	454	3.96
SGCT	Admin. Support	1	220	44	264	16.67
SGCT	Operational	1	78	0	78	0.00
	TOTAL	4	905	88	993	9.72%
NATIONAL RESEARCH COUNCIL						
PIPSC	Scientific & Prof.	2	1,021	19	1,040	1.83
PIPSC	Admin. & Foreign Serv.	2	39	1	40	2.50
RCEA	Admin. & Foreign Serv.	3	110	22	132	16.67
RCEA	Technical	1	923	3	926	0.32
RCEA	Admin. Support	3	485	58	543	10.68
RCEA	Operational	2	276	0	276	0.00
	TOTAL	13	2,854	103	2,957	3.48%
NORTHERN CANADA POWER COMMISSION						
PSAC	Operational Category Non-Supervisory	1	152	0	152	0.00%
COMMUNICATIONS SECURITY ESTABLISHMENT, DEPARTMENT OF NATIONAL DEFENCE						
PSAC	Admin. & Foreign Serv.	1	307	4	311	1.29
PSAC	Technical	1	72	0	72	0.00
PSAC	Admin. Support (Operators)	1	50	0	50	0.00
PSAC	Admin. Support (Non-Operators)	1	95	13	108	12.04
PSAC	Operational	1	20	0	20	0.00
PSAC	Professional Engineers	1	25	0	25	0.00
	TOTAL	6	569	17	586	2.90%
OFFICE OF THE AUDITOR GENERAL						
PSAC	Scientific & Professional	1	117	28	145	19.31
PSAC	Admin. & Foreign Serv.	1	76	9	85	10.59
PSAC	Admin. Support	1	86	32	118	27.12
PSAC	Operational	1	4	0	4	0.00
	TOTAL	4	283	69	352	19.60%
SOCIAL SCIENCES AND HUMANITIES RESEARCH COUNCIL						
PSAC	Admin. & Foreign Serv.	1	45	13	58	22.41
PSAC	Admin. Support	1	48	3	51	5.88
PSAC	Scientific & Professional	1	2	0	2	0.00
	TOTAL	3	95	16	111	14.41%

Bargaining Agent	Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees in Units	Number of Employees Excluded	Total	% Excluded
STAFF OF THE NON-PUBLIC FUNDS						
CANADIAN FORCES						
PSAC	Admin. Support					
	—CFB Kingston	1	10	1	11	0.09
PSAC	Admin. Support					
	—CFB Petawawa	1	15	1	16	6.25
PSAC	Operational					
	—CFB Petawawa	1	135	0	135	0.00
PSAC	Operational					
	—CFB Valcartier	1	143	5	148	3.38
MFCW	Operational					
Local 832	—CFB Shilo	1	74	0	74	0.00
UFCWU	Operational					
Local 1973	—CFB Cornwallis	1	99	0	99	0.00
UFCWU	Operational					
Local 1973	—CFB Greenwood	1	101	0	101	0.00
UFCWU	Operational					
Local 1973	—CFB Gagetown	1	102	3	105	2.86%
UFCWU	Admin. Support					
Local 1973	—CFB Chatham	1	5	0	5	0.00
UFCWU	Operational					
Local 1973	—CFB Chatham	1	34	0	34	0.00
UFCWU	Operational					
Local 1973	—CFB Summerside	1	30	0	30	0.00
	TOTAL	11	748	10	758	1.32%

Adjudication References, 1967 — March 31, 1982

	Interpretations para. 91(1)(a)	Discipline para. 91(1)(b)	Party & Party Sec. 98	Total
1967-68	—	38	—	38
1968-69	18	46	2	66
1969-70	95	45	6	146
1970-71	153	22	4	179
1971-72	142	29	7	178
1972-73	114	46	16	176
1973-74	459	243	17	719
1974-75	363	89	14	466
1975-76	231	208	17	456
1976-77	492	155	59	706
1977-78	380	211	119	710
1978-79	1,926	424	14	2,364
1979-80	1,982	771	64	2,817
1980-81	548	605	23	1,176
1981-82	1,381	1,574	13	2,968
TOTAL	8,284	4,506	375	13,165

Conciliation, Mediation, Examination, 1981-82

	BARGAINING UNITS INVOLVED	
A. CONCILIATION BOARDS		
Requests from — employers	2	2
— bargaining agents	6	7
Joint requests	1	1
Total	9	10
Settlements reached before board established	3	3
Settlements reached with board	1	1
Reports issued	7	9
Reports pending	1	1
Total	12 ^a	14
B. CONCILIATORS		
Requests from — employers	10	12
— bargaining agents	6	7
Appointments concurred by both parties	1	1
Total	17	20
Settlements reached — with conciliator	11	13
— following conciliation	1	1
Referred to conciliation board	4	5
Referred to arbitration board	1	1
No appointment made	4	5
Appointment pending	1	1
Total	22 ^b	26
C. MEDIATORS		
No. of appointments made	6	7
Settlements reached — with mediator	2	2
— following mediation	1	1
Referred to arbitration board	3	4
Total	6	7
D. EXAMINATIONS		
Completed examinations		
Total	19	

^aIncludes 3 carried over from previous fiscal year, involving 4 bargaining units

^bIncludes 5 carried over from previous fiscal year, involving 6 bargaining units

Conciliation, médiation et examens, 1981-1982

UNITÉS DE
NÉGOCIATION
TOUCHÉES

A. BUREAUX DE CONCILIATION

Demandes présentées	2	2
— par l'employeur	6	6
— par l'agent négociateur	1	1
Demandes présentées conjointement	9	9
Total	10	10
Ententes conclues avant l'établissement du bureau	3	3
Ententes conclues avec l'aide du bureau	1	1
Rapports produits	7	7
Rapports à venir	1	1
Total	12 ^a	14

B. CONCILIATEURS

Demandes présentées	10	12
— par l'employeur	6	7
— par l'agent négociateur	10	12
Conciliateurs nommés par accord mutuel des parties	1	1
Total	17	20
Ententes conclues	11	13
— avec l'aide d'un conciliateur	1	1
— après la conciliation	11	13
Affaires renvoyées à un bureau de conciliation	4	5
Affaires renvoyées à un groupe d'arbitrage	1	1
Aucune nomination	4	5
Nomination à venir	1	1
Total	22 ^b	26

C. MÉDIATEURS

Nombre de médiateurs nommés	6	7
Ententes conclues — avec l'aide de médiateur	2	2
— après la médiation	1	1
Affaires renvoyées à un groupe d'arbitrage	3	4
Total	6	7

D. EXAMENS

Examens terminés	19	19
Total	19	19

^a y compris 3 affaires reportées de l'année financière précédente mettant en cause 4 unités de négociation.

^b y compris 5 affaires reportées de l'année financière précédente mettant en cause 6 unités de négociation.

10

Renvois à l'arbitrage de 1967 au 31 mars 1982

Questions d'interprétation al. 91(1)a)	Questions disciplinaires al. 91(1)b)	Accusations d'une partie contre l'autre art. 98	Total
1967-68	38	—	38
1968-69	46	2	66
1969-70	45	6	146
1970-71	22	4	179
1971-72	29	7	178
1972-73	114	16	176
1973-74	459	17	719
1974-75	363	14	466
1975-76	231	17	456
1976-77	492	59	706
1977-78	380	119	710
1978-79	1 926	14	2 364
1979-80	1 982	64	2 817
1980-81	548	23	1 176
1981-82	1 381	13	2 968
8 284	4 506	375	13 165

TOTAL

Agent négociateur	Catégorie	Nombre d'unités de négocia- tion	Nombre approxima- tif d'employés	Nombre exclus	Total	Pourcentage d'employés exclus
AFPC	Soutien administratif	1	10	1	11	0.09
AFPC	- BFC de Kingston					
AFPC	Soutien administratif	1	15	1	16	6.25
AFPC	- BFC de Petawawa					
AFPC	Exploitation	1	135	0	135	0.00
AFPC	- BFC de Petawawa					
AFPC	Exploitation	1	143	5	148	3.38
STACM	- BFC de Valcartier					
STACM	Exploitation (Section locale	1	74	0	74	0.00
STACM	832) - BFC de Shilo					
UTUAC	Exploitation (Section locale	1	99	0	99	0.00
UTUAC	1973) - BFC de Cornwallis					
UTUAC	Exploitation (Section locale	1	101	0	101	0.00
UTUAC	1973) - BFC de Greenwood					
UTUAC	Exploitation (Section locale	1	102	3	105	2.86
UTUAC	Soutien Admin. (Section lo-					
UTUAC	cale 1973) - BFC de Chatham	1	5	0	5	0.00
UTUAC	Exploitation (Section locale	1	34	0	34	0.00
UTUAC	1973) - BFC de Chatham					
UTUAC	Exploitation (Section locale	1	30	0	30	0.00
UTUAC	1973) - BFC de Summerside					
TOTAL		11	748	10	758	1.32 %

Emploés exclus en tant que préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles, par agent négociateur et par catégorie (Employeurs distincts)

Pourcentage d'employés exclus	Total	Nombre d'employés exclus	Nombre d'unités approxi- mées	Nombre de négocia- tion	Agent négociateur
-------------------------------	-------	--------------------------	-------------------------------	-------------------------	-------------------

OFFICE NATIONAL DU FILM

13,20	197	26	171	1	1	1	1	1	4	TOTAL	CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES
3,96	454	18	436	1	1	1	1	1	1	Technique	IPFPC
16,67	264	44	220	1	1	1	1	1	1	Soutien administratif	IPFPC
0,00	78	0	78	1	1	1	1	1	1	Exploitation	SGCT
											SGCT

1,83	1 040	19	1 021	2	2	2	2	2	13	TOTAL	COMMISSION D'ÉNERGIE DU NORD CANADIEN
1,83	1 040	19	1 021	2	2	2	2	2	2	Scientifique & Prof.	IPFPC
2,50	40	1	39	2	2	2	2	2	2	Admin. & serv. extérieur	IPFPC
16,67	132	22	110	3	3	3	3	3	3	Admin. & serv. extérieur	AECR
0,32	926	3	923	1	1	1	1	1	1	Technique	AECR
10,68	543	58	485	3	3	3	3	3	3	Soutien administratif	AECR
0,00	276	0	276	2	2	2	2	2	2	Exploitation	AECR

0,00 %	152	0	152	1	1	1	1	1	1	non-surveillants	AFPC	CENTRE DE LA SÉCURITÉ DES TÉLÉCOMMUNICATIONS, MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE
1,29	311	4	307	1	1	1	1	1	1	Admin. & Serv. Ext.	AFPC	AFPC
0,00	72	0	72	1	1	1	1	1	1	Technique	AFPC	AFPC
0,00	311	4	307	1	1	1	1	1	1	Soutien administratif	AFPC	AFPC
0,00	50	0	50	1	1	1	1	1	1	(opérateurs)	AFPC	AFPC
0,00	50	0	50	1	1	1	1	1	1	Soutien administratif	AFPC	AFPC
12,04	108	13	95	1	1	1	1	1	1	(non-opérateurs)	AFPC	AFPC
0,00	20	0	20	1	1	1	1	1	1	Exploitation	AFPC	AFPC
0,00	25	0	25	1	1	1	1	1	1	Ingénieurs prof.	AFPC	AFPC

AFPC	Technique	1	72	0	72	
AFPC	Soutien administratif	1	72	0	72	0,00
AFPC	(opérateurs)	1	50	0	50	0,00
AFPC	Soutien administratif					
AFPC	(non-opérateurs)	1	95	13	108	12,04
AFPC	Exploitation	1	20	0	20	0,00
AFPC	Ingénieurs prof.	1	25	0	25	0,00
	TOTAL	6	569	17	586	2,90%

CONSEIL DE RECHERCHES EN SCIENCES HUMAINES										
AFPC	Scientifique & Prof.	1	117	28	145	19,31				
AFPC	Admin. & Serv. Ext.	1	76	9	85	10,59				
AFPC	Soutien administratif	1	86	32	118	27,12				
AFPC	Exploitation	1	4	0	4	0,00				
TOTAL		4	283	69	352	19,60%				

14,41%	111	16	95	3	3	3	3	3	3	TOTAL	
--------	-----	----	----	---	---	---	---	---	---	-------	--

Agent négociateur	Catégorie	Nombre d'unités négociation de négotif	Nombre d'employés	Nombre d'employés exclus	Total	Pourcentage d'employés exclus
IPFPC	Scientifique & Prof.	24	11 111	1 604	12 715	12,62
	Admin. & Serv. Ext.	2	3 903	305	4 208	7,25
AFPC	Scientifique & Prof.	3	5 572	623	6 195	10,06
	Admin. & Serv. Ext.	6	34 280	6 879	41 159	16,71
	Technique	8	17 484	427	17 911	2,38
	Soutien Administratif	5	62 406	4 847	67 253	7,21
	Exploitation	17	43 232	216	43 448	0,50
APASE	Admin. & Serv. Ext.	1	960	305	1 265	24,11
ACCTA	Technique	1	2 100	103	2 203	4,68
FIOE	Technique	1	2 937	91	3 028	3,01
Section locale 2228	Technique	1	1 272	99	1 371	7,22
GMMC	Technique	1	1 088	12	1 100	1,09
CMTME	Exploitation	1	1 650	56	1 706	3,28
CMTCMO	Exploitation	1	936	36	972	3,70
AESS	Scientifique & Prof.	1	2 081	113	2 194	5,15
SCEPT	Admin. & Serv. Ext.	1	1 105	110	1 215	9,05
SCEPT	Technique	2	1 599	55	1 654	3,33
TOTAL		76	193 716	15 881	209 597	7,58 %

Employés exclus en tant que préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles, par agent négociateur et par catégorie (employeur: Conseil du Trésor)

Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre d'employés	Nombre d'employés exclus	Total	Pourcentage d'employés exclus
Scientifique et profes- sionnelle	28	18 764	2 340	21 104	11,09
Administration et service extérieur	10	40 248	7 599	47 847	15,88
Technique	13	25 392	775	26 167	2,96
Soutien administratif	5	62 406	4 847	67 253	7,21
Exploitation	20	46 906	320	47 226	0,68
TOTAL	76	193 716	15 881	209 597	7,58 %

Employés exclus en tant que préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles, par catégorie (employeur: Conseil du Trésor)

**Différends renvoyés à l'arbitrage, 1981-1982
(y compris les affaires reportées de 1980-1981)**

Différend réglé sans audition				Affaires reportées à l'année financière suivante	
Agent négo- ciateur	Employeur	entre les parties	avec l'aide d'un médiateur ou d'un conciliateur	Décision Arbitrale	
<i>Affaires reportées de 1980-1981 (5)</i>					
Services administratifs et programmes	AFFC	CT*		X	
Achats et approvisionnement	AFFC	CT*			
Vérification	AFFC*	CT		X	
Recherche historique	IPFPC*	CT		X	
Actuariat	IPFPC*	CT		X	
<i>Affaires présentées en 1981-1982 (19)</i>					
Services d'information	IPFPC*	CNR		X	
Secrétariat, sténographie et dactylographie	AFFC*	CT			
Photographie	AFFC*	CT		X	
Gardiens de phare - surveillants	AFFC	CT*			
Secrétariat, sténographie et dactylographie	AECR*	CNR		X	
Catégorie du soutien administratif (BFC de Petawawa)	AFFC*	PFNP			
Catégorie de l'exploitation (BFC de Petawawa)	AFFC*	PFNP		X	
Gestion des finances	AFFC*	CT		X	
Catégorie du soutien administratif	AFFC*	CRSH		X	
Economique, sociologie et statistique	AESS*	CT		X	
Mathématiques	IPFPC*	CT		X	
Catégorie du soutien administratif	AFFC*	PFNP			
(CFB de Kingston) ingénieurs professionnels	AFFC*	CST/MDN			
Catégorie technique	AFFC*	CST/MDN		X	
Dessin et illustrations	AFFC*	CT		X	
Médecine	IPFPC*	CT		X	
Commerce	IPFPC	CT		X	
Pompiers - surveillants	AFFC*	CT			
- non-surveillants	AFFC*	CT			

*Indique quelle partie a demandé l'arbitrage

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Agent négociateur
<i>Employeur: Conseil de recherches en sciences humaines</i> Catégorie du soutien administratif — Commis aux écritures et aux règlements — Secrétariat, sténographie et dactylographie — Traitement mécanique des données Catégorie de l'administration et du service extérieur — Services administratifs — Services financiers — Services d'information — Administration des programmes et Employés désignés sous le nom d'agents de subventions de recherches Catégorie scientifique et professionnelle — Economique, sociologie et statistique		
AFPC	48	
AFPC	45	
AFPC	2	
		95
		4 109
		73 880
		TOTAL

Unité de négociation	Nombre d'employés approximatifs	Agent négociateur
<i>Employeur: Centre de la sécurité des télécommunications, ministère de la Défense nationale</i>		
Catégorie de l'administration et du service extérieur	307	AFPC
Catégorie du soutien administratif (opérateurs)	50	AFPC
Catégorie du soutien administratif certains employés (non-opérateurs)	95	AFPC
Catégorie de l'exploitation (Catégorie technique	20	AFPC
Catégorie professionnelle et scientifique	72	AFPC
— Groupe des ingénieurs professionnels	25	AFPC
<i>Employeur: Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes</i>		
Catégorie du soutien administratif — BFC de Kingston	10	AFPC
Catégorie de l'exploitation — BFC de Petawawa	15	AFPC
Catégorie de l'exploitation — BFC de Petawawa	135	AFPC
Catégorie de l'exploitation — BFC de Cornwallis	99	UTUAC
Catégorie de l'exploitation — BFC de Shilo	74	STAMC
Section locale 1973		
Catégorie de l'exploitation — BFC de Greenwood	101	UTUAC
Section locale 1973		
Catégorie de l'exploitation — BFC de Gagetown	102	UTUAC
Section locale 1973		
Catégorie de l'exploitation — BFC de Chatham	34	UTUAC
Section locale 1973		
Catégorie du soutien administratif — BFC de Chatham	5	UTUAC
Section locale 1973		
Catégorie de l'exploitation — Summerside	30	UTUAC
Section locale 1973		
	605	

Unité de négociation		Employeur: Bureau du vérificateur général du Canada	
Agent négociateur	Nombre approximatif d'employés	Catégorie de l'administration et du service extérieur (certains employés)	
		Catégorie du soutien administratif (certains employés)	
		Catégorie scientifique et professionnelle	
	279		
	117		
	86		
	76		
		Services administratifs	
	29	Commis et mécanographie	
	348	Gestion des systèmes d'ordinateurs	
	56	Traitement mécanique des données	
	18	Services d'information	
	33	Catégorie de l'exploitation	
	30	— surveillants	
	246	— non-surveillants	
	25	Achats et approvisionnement	
	119	Secrétariat, sténographie et dactylographie	
	923	Catégorie technique	
	1 827		
		Employeur: Office national du film	
	220	Catégorie du soutien administratif	
	78	Catégorie de l'exploitation	
	436	Catégorie technique	
	734		
		SGCT	
		SGCT	
		SGCT	

Unités de négociation qui ont opté pour l'arbitrage

Unité de négociation	Nombre d'employés approximatif	Agent négociateur
<i>Employeur: Conseil du Trésor</i>		
Actuariat	18	IPFPC
Services administratifs	6 096	AFFC
Agriculture	294	IPFPC
Architecture et urbanisme	306	IPFPC
Vérification	2 572	AFFC
Sciences biologiques	869	IPFPC
Chimie	363	IPFPC
Commerce	1 729	IPFPC
Art dentaire	49	IPFPC
Dessin et illustrations	1 801	AFFC
Economique, sociologique et statistique	2 081	AESS
Enseignement	2 592	AFFC
Soutien de l'enseignement	78	AFFC
Gestion des finances	2 116	AFFC
Pompiers	119	AFFC
— surveillants		
— non-surveillants	1 337	AFFC
Affaires extérieures	960	APASE
Sciences forestières	85	IPFPC
Techniciens divers	2 262	AFFC
Recherche historique	265	IPFPC
Sciences domestiques	36	IPFPC
Services d'information	891	AFFC
Droit	32	IPFPC
Gardiens de phare	195	AFFC
— surveillants		
— non-surveillants	227	AFFC
Mathématiques	138	IPFPC
Médecine	235	IPFPC
Mécanographie	438	AFFC
Photographie	168	AFFC
Services d'imprimerie	91	AFFC
— surveillants		
Administration des programmes	22 137	AFFC
Achats et approvisionnement	1 506	AFFC
Recherche scientifique	1 914	IPFPC
Secrétariat, sténographie et dactylographie	11 209	AFFC
Soutien des sciences sociales	1 801	AFFC
Inspection technique	1 227	AFFC
Programmes de bien-être social	1 534	AFFC
	69 771	

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Agent négociateur
Employeur: Conseil du Trésor		
Équipages de navires	529	AFPC
— surveillants	2	AFPC
— non-surveillants	119	AFPC
Officiers de navire	272	GMMC
Réparation des navires (côte est)	1 650	CMTCME (Est)
Réparation des navires	936	CMTCMO
(Esquimalt (C.-B.))		
Service social	145	IPFPC
Traduction	1 105	SCEPT
Médecine vétérinaire	561	IPFPC
123 945		
Employeur: Bureau du vérificateur général du Canada		
Catégorie de l'exploitation (certains employés)	4	AFPC
Employeur: Commission d'énergie du Nord canadien		
Catégorie de l'exploitation — non-surveillants	152	AFPC
Employeur: Conseil national de recherches		
Bibliothéconomie	61	IPFPC
Agents de recherches et agents du Conseil de recherches	960	IPFPC
Traduction	6	IPFPC
1 027		
Employeur: Office national du film		
Catégorie de l'administration et du service extérieur	171	IPFPC
Employeur: Personnel des fonds non publics Forces canadiennes		
Catégorie de l'exploitation — BFC de Valcartier	143	AFPC
1 497		
125 442		
TOTAL		



Unités de négociation qui ont opté pour la conciliation/grève

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Agent négociateur
----------------------	--------------------------------------	----------------------

Employeur: Conseil du Trésor

Navigation aérienne	440	SCEPT
Contrôle de la circulation aérienne	2 100	ACCTA
Commis aux écritures et aux règlements	46 989	AFFC
Communications	778	AFFC
Gestion des systèmes d'ordinateurs	2 174	IPFPC
Services correctionnels	374	AFFC
— surveillants	4 042	AFFC
Traitement mécanique des données	2 992	AFFC
Services scientifiques de la défense	481	IPFPC
Electronique	2 937	FIOE
Génie et arpentage	2 209	IPFPC
Soutien technologique et scientifique	7 457	AFFC
Manœuvres et hommes de métier	3 067	AFFC
— surveillants	15 365	AFFC
— non-surveillants	1 715	AFFC
Services divers	9 573	AFFC
— surveillants	190	AFFC
— non-surveillants	2 308	AFFC
Services hospitaliers	129	AFFC
— surveillants	1 852	AFFC
— non-surveillants	408	AFFC
Bibliothéconomie	521	IPFPC
Météorologie	1 337	IPFPC
Sciences infirmières	22	IPFPC
Ergothérapie et physiothérapie	56	IPFPC
Pharmacie	653	IPFPC
Sciences physiques	2 690	AFFC
Inspection des produits primaires		
Services d'imprimerie		
— non-surveillants	1 088	CUAG
Psychologie	96	IPFPC
Radioélégraphie	1 159	SCEPT
Réglementation scientifique	426	IPFPC

**Modification de la méthode de règlement des différends
du 1^{er} avril 1981 au 31 mars 1982**

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Parties	Modifi- cations*
Catégorie du soutien administratif — Commis aux écritures et aux règlements — Secrétariat, sténographie et dactylographie — Traitement mécanique des données	39	AFPC-CRSH	C à A
Groupe du génie et de l'arpentage Groupe de la réglementation scientifique Groupe de la pharmacie	2 163	IPFPC-CT	A à C
	431	IPFPC-CT	A à C
	66	IPFPC-CT	A à C
Catégorie de l'administration et du service extérieur — Services administratifs — Services financiers — Services d'information — Administration des programmes et tous les employés désignés sous le nom d'agents de subventions de recherches	46	AFPC-CRSH	C à A
	596	IPFPC-CT	A à C
	2	AFPC-CRSH	C à A
Catégorie scientifique et professionnelle — Economique, sociologie et statistique	3 343		
TOTAL			

* A — Arbitrage
C — Conciliation

Méthode de règlement des différends

Méthode de règlement des différends*	Nombre d'employés approximatifs	Nombre des unités de négociation	Nombre d'unités de négociation

36A	164 376	57	Alliance de la Fonction publique du Canada
21C	16 245	31	Institut professionnel de la Fonction publique du Canada
15A			
16C			Association des employés du Conseil de recherches
A	1 794	9	Association des économistes, sociologues et statisticiens(ne)s
A	2 081	1	Syndicat général du cinéma et de la télévision
A	734	3	Syndicat canadien des employés professionnels et techniques
C	2 704	3	Conseil des Unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada
C	1 088	1	Association canadienne du contrôle du trafic aérien
C	2 100	1	Association professionnelle des agents du service extérieur
A	960	1	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Est)
C	1 650	1	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Est)
C			
C	936	1	travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (C.-B.)
C	1 272	1	Fraternité internationale des ouvriers en électricité (section locale 2228)
C	2 937	1	Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 1973)
A	371	6	Syndicat des travailleurs de l'alimentation et du commerce du Manitoba (section locale 832)
A	74	1	
72A			
46C			
TOTAL			
199 322			
118			

*A—Arbitrage
C—Conciliation

(EMPLOYEUR: COMMISSION D'ÉNERGIE DU NORD CANADIEN)

Catégorie de l'exploitation — non-surveillants
Alliance de la Fonction publique du Canada

(EMPLOYEUR: CENTRE DE LA SÉCURITÉ DES TÉLÉCOMMUNICATIONS, MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE)

Catégorie de l'administration et du service extérieur
Alliance de la Fonction publique du Canada

Catégorie du soutien administratif

— opérateurs

— non-opérateurs

Catégorie de l'exploitation

Catégorie technique

Catégorie scientifique et professionnelle

— ingénieurs professionnels

(EMPLOYEUR: BUREAU DU VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL DU CANADA)

Catégorie de l'exploitation — Manœuvres et hommes de métier
Alliance de la Fonction publique du Canada

— Services divers

Catégorie du soutien administratif

— Commis aux écritures et aux

règlements

— Secrétaire, sténographie et

dactylographie

Catégorie de l'administration et du

service extérieur

— Services administratifs

— Gestion des finances

— Achat et approvisionnement

Catégorie scientifique et professionnelle

— Bibliothèque

— Vérification

(EMPLOYEUR: CONSEIL DE RECHERCHES EN SCIENCES HUMAINES)

Catégorie de l'administration et du service extérieur
Alliance de la Fonction publique du Canada

— Services administratifs

— Services financiers

Unité de négociation	Agent négociateur
Officiers de navire	Gilde de la marine marchande du Canada
Services d'imprimerie — non-surveillants	Conseil des Unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada
Réparation des navires (côté est)	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Est)
Réparation des navires (côté ouest)	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt (C.-B.))
Economique, sociologie et statistique	Association des économistes, sociologues et statisticien(ne)s
(EMPLOYEUR: OFFICE NATIONAL DU FILM)	
Catégorie de l'administration et du service extérieur	Institut professionnel de la Fonction publique du Canada
Catégorie du soutien administratif	Syndicat général du cinéma et de la télévision
Catégorie technique	
(EMPLOYEUR: CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES)	
Services d'information	Institut professionnel de la Fonction publique du Canada
Bibliothéconomie	
Agents de recherches et agents du Conseil de recherches	
Traduction	
Services administratifs	Association des employés du Conseil de recherches
Commis et mécanographie	
Gestion des systèmes d'ordinateurs	
Traitement mécanique des données	
Catégorie de l'exploitation — surveillants non-surveillants	
Secrétariat, sténographie et dactylographie	
Catégorie technique	
Achat et approvisionnement	

Gardiens de phare
— surveillants
non-surveillants
Gestion des finances
Inspection des produits primaires
Inspection technique
Manœuvres et hommes de métier
— surveillants
non-surveillants
Mécanographie
Photographie
Pompiers
— surveillants
non-surveillants
Programmes de bien-être social
Secrétariat, sténographie et
dactylographie
Services administratifs
Services correctionnels
— surveillants
non-surveillants
Services d'information
Services d'imprimerie
— surveillants
Services divers
— surveillants
non-surveillants
Services hospitaliers
— surveillants
non-surveillants
Soutien de l'enseignement
Soutien des sciences sociales
Soutien technologique et scientifique
Techniciens divers
Traitement mécanique des données
Vérification
Navigation aérienne
Radiotélégraphie
Traduction
Affaires extérieures
Contrôle de la circulation aérienne

Syndicat canadien des employés
professionnels et techniques
Association professionnelle des
agents du service extérieur
Association canadienne du
contrôle du trafic aérien
Fraternité internationale des
ouvriers en électricité,
section locale 2228

**Unités de négociation et agents négociateurs
au sein de la Fonction publique du Canada**

Unité de négociation Agent négociateur

(EMPLOYEUR: CONSEIL DU TRÉSOR)

Actuariat
Agriculture
Architecture et urbanisme
Institut professionnel de la
Fonction publique du Canada

Art dentaire
Chimie
Commerce
Droit
Ergothérapie et physiothérapie
Génie et arpentage
Gestion des systèmes d'ordinateurs

Mathématiques
Médecine
Médecine vétérinaire
Météorologie
Pharmacie
Psychologie

Recherche historique
Recherche scientifique
Réglementation scientifique
Sciences biologiques
Sciences domestiques
Sciences forestières
Sciences infirmières
Sciences physiques

Services scientifiques de la défense
Service social

Achat et approvisionnement

Alliance de la Fonction publique
du Canada

Administration des programmes
Bibliothéconomie
Chauffage, force motrice et
opération de machines fixes
non-surveillants
surveillants

Commis aux écritures et aux règlements
Communications
Dessin et illustrations
Enseignement
Equipage de navires

— surveillants
non-surveillants



ABRÉVIATIONS UTILISÉES DANS LES TABLEAUX

AGENTS NÉGOCIATEURS	
ACCTA	Association canadienne du contrôle du trafic aérien
AECR	Association des employés du Conseil de recherches
AESS	Association des économistes, sociologues et statisticien(ne)s
AFFC	Alliance de la Fonction publique du Canada
APASE	Association professionnelle des agents du service extérieur
CMTCME	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Est)
CMTCMO	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Ouest) (C.-B.).
CUAG	Conseil des Unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada
FIOE	Fraternité internationale des ouvriers en électricité (section locale 2228)
GMCMC	Guilde de la marine marchande du Canada
IPFPC	Institut professionnel de la Fonction publique du Canada
SCEPT	Syndicat canadien des employés professionnels et techniques
STACM	Syndicat des travailleurs de l'alimentation et du commerce
SGCT	Syndicat général du cinéma et de la télévision
UTUAC	Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 1973)
EMPLOYEURS	
CNR	Conseil national de recherches du Canada
CRSH	Conseil de recherches en sciences humaines
CST	Centre de la sécurité des télécommunications (ministère de la Défense nationale)
CT	Conseil du Trésor
PFNP	Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes
DIVERS	
BFC	Base des Forces canadiennes

APPENDICE

TABLEAUX

1	Unités de négociation et agents négociateurs
2	Méthode de règlement des différends
3	Modification de la méthode de règlement des différends, 1981-1982
4	Unités de négociation qui ont opté pour la conciliation/grève
5	Unités de négociation qui ont opté pour l'arbitrage
6	Différends renvoyés à l'arbitrage, 1981-1982
7	Employés exclus en tant que préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles, par catégorie (employeur: Conseil du Trésor)
8	Employés exclus en tant que préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles, par agent négociateur et par catégorie (employeur: Conseil du Trésor)
9	Employés exclus en tant que préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles, par agent négociateur et par catégorie (employeurs distincts)
10	Renvois à l'arbitrage, 1967 à 1982
11	Conciliation, médiation et examens, 1981-1982

Nota: Les données statistiques pour l'année 1981-1982 s'arrêtent au 31 mars 1982. Les données sur le nombre d'employés, tout en étant exactes dans l'ensemble, ne sont pas précises. En raison, notamment, de la définition du mot «employé» figurant à l'article 2 de la Loi, ces données peuvent en effet différer de celles qui figurent dans d'autres rapports statistiques portant sur les fonctionnaires fédéraux.

L-47 La Direction de la recherche a terminé une étude sur place concernant les avantages qu'un programme de formation des apprentis appliqué dans une importante société apporte aux parties à la négociation et à l'ensemble de la collectivité. L'étude, intitulée *Ce qu'un programme de formation des apprentis représente pour la direction, le syndicat, les apprentis diplômés et les responsables scolaires*, avait pour but d'établir les conditions d'une évaluation judicieuse des résultats de la négociation collective dans les secteurs public et privé. Il est à souhaiter que cette étude permette de poursuivre d'autres recherches fondées sur l'analyse des avantages et des coûts inhérents à la négociation collective. Un certain nombre de séminaires sur cet aspect du programme de recherche du Bureau ont été présentés au cours de l'année à la demande de groupes et d'associations s'occupant de relations de travail.

L-48 Le Bureau a entrepris des travaux en vue d'examiner la possibilité d'établir un répertoire chronologique des traitements et des salaires en se fondant sur les données contenues dans ses rapports à l'égard du plus grand nombre possible de classes d'emplois de l'extérieur. Ces travaux sont censés être exécutés au cours de la prochaine année financière.

L-41 Le Bureau continue de faire paraître régulièrement sa publication trimestrielle intitulée «Renseignements sur la négociation collective dans la fonction publique du Canada», qui donne les augmentations moyennes pondérées obtenues par les divers groupes professionnels, un résumé du nombre des audits d'arbitrage et de conciliation tenues au cours de l'année, le bilan des négociations collectives et les dates d'expiration des conventions collectives en vigueur, et ce pour chaque trimestre. Le Bureau a établi au cours de l'année 79 résumés des décisions sur la négociation collective, qui indiquent les nouvelles modifications aux conventions collectives en vigueur dans la fonction publique. La publication renferme également, pour le troisième trimestre de 1981, une mise à jour de l'«Analyse de tendances et de fréquences» en ce qui concerne les congés annuels, l'allocation de repas pendant les heures supplémentaires, et la rémunération provisoire.

L-42 Le Bureau a amélioré un système mécanisé d'information sur les négociations et les ententes (BASIS) qui permet de recueillir, d'emmagasiner et de récupérer les données sur la négociation collective dans la fonction publique. Il peut fournir dans les plus brefs délais des données remontant jusqu'en 1967, sur des détails tels que les dates de signature des conventions collectives, celles des décisions arbitrales, les rapports de bureaux de conciliation, les interventions de médiateurs et de conciliateurs, les conventions salariales et les paiements spéciaux ou les clauses relatives à l'indemnité de vie chère. Une étude a été effectuée au moyen du système BASIS pour déterminer le taux de croissance des traitements d'employés faisant partie de certains groupes, depuis 1967. L'étude, intitulée *Taux composés de croissance des salaires de certains groupes professionnels dans la Fonction publique*, indique la croissance des traitements de chacun des groupes choisis et la moyenne de la catégorie.

L-43 Le document intitulé «Composition de la fonction publique du Canada» et cinq rapports visant diverses catégories d'emplois relevant des employeurs distincts ont été publiés au cours de l'année. Le Bureau a fait paraître des brochures sur les taux de rémunération dans la fonction publique du Canada, tous les trois mois à l'égard des groupes dont l'employeur est le Conseil du Trésor et deux fois par année à l'égard de ceux relevant des employeurs distincts.

L-44 C'est la troisième année que le Bureau reçoit du Conseil du Trésor des données sur les salaires de 46 groupes professionnels de la fonction publique. Il a distribué aux agents négociateurs. Il a rédigé également, d'après des renseignements fournis par le Conseil du Trésor, un rapport indiquant le total des cessations d'emploi à la fonction publique en pourcentage du nombre moyen d'employés actifs dans chaque groupe professionnel au cours de 1981.

L-45 Le répertoire des questions traitées dans les décisions arbitrales publiées entre le 1^{er} janvier 1975 et le 1^{er} avril 1982 a été mis à la disposition des intéressés à l'intérieur et à l'extérieur de la fonction publique. Le Bureau a accompli également un travail énorme en vue d'insérer dans le répertoire toutes les décisions arbitrales parues entre le 13 mars 1967 et le 31 décembre 1974.

L-46 Le Bureau a élaboré en outre un répertoire des questions traitées dans les rapports des bureaux de conciliation entre le 13 mars 1967 et le 1^{er} janvier 1982. Ce document est censé paraître au cours de la prochaine année financière.

les divers aspects des enquêtes et de la recherche du Bureau, l'appariement des postes qui permet de comparer les emplois de la fonction publique avec des postes analogues dans les divers secteurs de l'économie canadienne, les méthodes de calcul du coût de la négociation collective et les résultats de la négociation dans la fonction publique.

L-37 Le Bureau met maintenant à la disposition du grand public, y compris les gestionnaires et les représentants syndicaux, des résumés de ses rapports d'enquête. Ils comprennent des données d'ensemble sur les traitements et les salaires de certaines classes de référence. Ils sont publiés deux fois par année, au printemps et à l'automne, et présentent des renseignements très à jour, puisqu'ils paraissent pendant le trimestre où les traitements et les salaires entrent en vigueur. Les classes professionnelles visées sont les suivantes: les chimistes, les économistes et statisticiens, les ingénieurs, les physiciens et les chercheurs scientifiques. Les classes techniques étudiées sont les suivantes: les dessinateurs, les techniciens et technologues en électronique, les membres du soutien technique, tant technologique que scientifique. Parmi les classes administratives, citons les acheteurs et préposés aux achats, les gestionnaires des systèmes d'ordinateurs, les administrateurs des finances, les agents d'information et les traducteurs. Les classes de l'exploitation sont représentées par les manoeuvres et mécaniciens de machines fixes. Les classes d'employés de bureau comprennent entre autres les commis, les préposés au traitement mécanique des données, les secrétaires, sténographes et dactylos.

L-38 Le Bureau offre à ceux qui participent à ses enquêtes un programme spécial de compilation mécanographique pour répondre à leurs besoins personnels. Les renseignements nécessaires pour satisfaire à ces demandes qui s'élèvent à plusieurs douzaines chaque année sont emmagasinés dans la banque de données sur la rémunération que possède le Bureau. Il faut généralement moins de 24 heures pour donner suite aux demandes.

ANALYSES DES RÉSULTATS DES TRAVAUX DE RECHERCHE

L-39 Le Bureau a produit des rapports à jour d'analyse des conventions collectives conclues dans la fonction publique. Un document de référence contient une analyse statistique détaillée de chaque clause de toutes les conventions collectives signées par les parties aux termes de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. L'autre document de référence met l'accent sur les différences de forme et de fond entre les clauses des conventions collectives actuelles et antérieures conclues à l'égard de chacun des groupes professionnels. De plus, le Bureau a publié au cours de l'année le rapport annuel intitulé *Analyse des conventions collectives dans la fonction publique fédérale*, janvier 1981.

L-40 Une nouvelle étude concernant les tendances depuis 1969 et visant huit dispositions importantes de conventions collectives conclues dans la fonction publique fédérale a été publiée pour la première fois dans le rapport du Bureau intitulé *Avantages sociaux et conditions d'emploi dans la fonction publique fédérale*, septembre 1981.

courante, le Bureau a effectué une mise à jour des changements apportés en 1981 dans les échelles salariales au moyen d'une enquête auprès de ses collaborateurs réguliers.

L-32 Le Bureau a entrepris dans tout le Canada une enquête sur la rémunération des agents d'organisation et méthodes, fondée sur le processus d'entrevues personnelles en matière d'appareillement. Les données sont maintenant intégrées dans le répertoire mécanographique des enquêtes sur la rémunération du Bureau. A la demande du Conseil du Trésor et du ministère de la Justice, le Bureau a effectué de nouveau son enquête sur les avocats en recueillant des données relatives aux taux de rémunération d'après l'année de leur inscription au Barreau.

L-33 Dans le cadre du programme de révision des taux de rémunération des membres de la Gendarmerie royale du Canada, le Bureau a mené une enquête personnelle sur la rémunération de huit corps de police. De concert avec la G.R.C. et le Conseil du Trésor, il a de plus révisé à des fins d'appareillement les particularités des postes d'agents, de sergents et d'inspecteurs. Il a amorcé le travail préliminaire en vue d'une enquête plus étendue qui aura lieu au cours de la prochaine année financière et qui répondra aux exigences du modèle élaboré explicitement pour l'examen de la rémunération versée aux membres de la G.R.C.

COMMUNICATIONS AVEC LES ORGANISMES À L'EXTÉRIEUR DE LA FONCTION PUBLIQUE

L-34 Au cours des années, le Bureau de recherches sur les traitements est devenu une précieuse source de renseignements sur la rémunération et la négociation collective pour les participants à ses enquêtes, les universitaires, les représentants syndicaux et l'ensemble du secteur privé. A la suite des recommandations du Comité spécial mixte du Sénat et de la Chambre des communes des relations employeur-employé dans la Fonction publique du Canada, formées en 1976, le Bureau se trouve en contact périodique avec 3 000 spécialistes de la rémunération et des relations de travail répartis dans tout le Canada. Ces derniers reçoivent et utilisent régulièrement les rapports du Bureau sur les traitements et salaires, avantages et conditions d'emploi en vigueur dans les secteurs privé et public de l'économie canadienne. Les participants aux enquêtes du Bureau et à d'autres études ont fait plus de 3 500 demandes en vue d'obtenir des données sur la fonction publique. Le Bureau a également répondu à des demandes d'enquêtes approfondies portant sur la rémunération et provenant d'organismes ne faisant pas partie de la fonction publique.

L-35 Au cours de l'année, le Bureau a continué de tenir ses réunions habituelles à titre de membre du groupe de la rémunération de Toronto, du groupe de la rémunération de Montréal et du Conseil consultatif du Centre de la rémunération du Conference Board du Canada. Grâce à ces réunions, le Bureau peut participer aux échanges de vues et de documents en ce qui a trait aux méthodes de recherche sur la rémunération, aux réalisations les plus récentes dans ce domaine et dans des domaines connexes.

L-36 Les cadres du Bureau ont participé à 18 séminaires destinés à des groupes professionnels, certains à l'intérieur de la fonction publique et certains autres à l'extérieur. Les thèmes les plus fréquents de ces séminaires étaient les suivants:

L-31 Cette année, le Bureau a modifié sa méthode d'enquête sur les administrateurs du personnel en ce qui a trait à la cote numérique des postes au sein d'entreprises servant à arrêter des lignes de conduite sur la rémunération. Cette enquête est censée commencer le 1^{er} janvier 1983. Pendant l'année financière

L-30 A la demande du Conseil du Trésor, le Bureau a entrepris une enquête plus approfondie portant à la fois sur la rémunération et les autres avantages pécuniaires, et les conditions et avantages aux niveaux de la direction et de la haute direction dans le secteur privé et au sein d'autres organismes. Les constatations de cette enquête constituent la source principale de renseignements concernant la fonction publique, pour les membres du groupe consultatif de la rémunération du personnel de direction dans la fonction publique désireux de s'en servir à des fins d'analyse. Ce groupe a pour mandat de faire des recommandations au Premier ministre sur la rémunération, les avantages et les conditions d'emploi des cadres supérieurs de la fonction publique. A la fin de l'année, une série de quatre rapports d'enquête était sur le point d'être terminée. Ils portaient respectivement sur les secteurs suivants: entreprises, gouvernement provinciaux, administrations municipales et universités. Ces rapports sont de précieuses sources de renseignements non seulement pour le Conseil du Trésor, le Bureau du Conseil privé et le Groupe consultatif de la rémunération du personnel de direction, mais aussi pour les organismes de l'extérieur qui participent à l'étude.

L-29 Le Bureau de recherches sur les traitements entreprend un programme d'enquêtes à l'intention des groupes de la fonction publique exclus de la négociation collective et des groupes qui n'ont pas d'agent négociateur accrédité. Etant donné que le Conseil du Trésor se fonde sur ces données pour effectuer son examen périodique des éléments de rémunération de ces groupes, le Conseil du Trésor pour déterminer leurs exigences quant aux enquêtes. Le Comité coordonnateur des classes exclues, coprésidé par le Secrétaire adjoint du général du Bureau de recherches sur les traitements, s'est réuni deux fois au cours de l'année pour étudier tous les aspects importants du programme d'enquêtes. En plus de publier des rapports ordinaires, le Bureau a reçu 11 demandes du Conseil du Trésor, qui désirait obtenir des renseignements préliminaires relatifs à l'enquête sur les classes exclues, et il lui a fourni en outre deux services spéciaux de traitement informatique concernant l'enquête.

CLASSES EXCLUES DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

L-28 Les membres du Comité consultatif ont fait environ 35 demandes spéciales de renseignements sur la négociation collective dans la fonction publique. Certaines d'entre elles concernaient des données tendancielles sur la signature de conventions collectives, la teneur des décisions arbitrales et les détails techniques des méthodes qu'emploie le Bureau, plus précisément sa Direction de la recherche, pour rédiger ses rapports et études.

demandé au Bureau de mener une enquête spéciale sur les modes de rémunération en usage dans les agences de vérification à l'égard des vérificateurs au stade de la formation.

L-27 Le Bureau a donné suite à cinq demandes précises concernant des enquêtes autres que les principales enquêtes permanentes. Le Conseil du Trésor a demandé la tenue d'une enquête sur la rémunération des employés faisant partie du groupe de la mécanographie, laquelle enquête serait semblable à celle concernant les préposés aux communications, ainsi qu'une mise à jour des échelles salariales et des descriptions des postes d'emplois de gouvernements provinciaux, soit ceux d'agronome, d'agent forestier, de vétérinaire et de biologiste. L'Alliance de la Fonction publique, l'Institut professionnel et le Conseil du Trésor ont demandé une mise à jour pour les niveaux de traitement de six classes appartenant au domaine de la santé dont les conventions collectives expiraient au cours de l'année financière. Il s'agissait des classes suivantes: les infirmières d'hôpital, les infirmières travaillant dans des centres de santé communautaire, les pharmaciens d'hôpital, les ergothérapeutes et physiothérapeutes, les psychologues et les travailleurs sociaux. Le Bureau du Vérificateur général a

L-26 Le Conseil du Trésor et un employeur distinct ont formulé sept demandes en vue d'obtenir des services spéciaux de traitement informatique, y compris des ventilations de données autres que celles qui figurent normalement dans les rapports officiels du Bureau de recherches sur les traitements. Des agents négociateurs accrédités ont fait quatre autres demandes de ce genre, tandis que des parties concernées en ont fait une conjointement.

L-25 Le Bureau donne suite à nombre de demandes spéciales provenant de parties négociatrices. L'analyste de la rémunération œuvrant dans le domaine de la négociation collective a besoin de données très à jour sur la rémunération versée à l'extérieur de la Fonction publique; c'est pour cette raison que les employeurs et les agents négociateurs demandent souvent qu'on leur fournisse des renseignements préliminaires provenant de ses enquêtes. Le Bureau peut le faire un mois après le début de l'enquête. Au cours de cette année, il y a eu 22 demandes à cet effet, dont 10 par le Conseil du Trésor et 11 par les agents négociateurs. Les renseignements demandés par une partie sont toujours communiqués à l'autre.

LA NÉGOCIATION

RÉACTIONS AUX DEMANDES SPÉCIALES DES PARTIES A

L-24 Le Bureau a publié un rapport sur les primes, les traitements et divers avantages choisis, à l'égard des représentants élus des gouvernements fédéral et provinciaux, à tous les niveaux, et d'un échantillon d'administrations municipales. Ce rapport est mis à jour au moins une fois l'an.

L-23 Au cours de l'année, le Bureau a publié les résultats de son étude spéciale sur la rémunération des employés occupant un poste dans le Nord ou dans des lieux isolés au Canada. Cette étude avait été entreprise pendant l'année financière précédente, à la demande du Conseil national mixte. Des réunions ont eu lieu avec les agents du Bureau et les représentants du Conseil national mixte afin d'examiner les possibilités de mise à jour et de trouver de nouveaux sujets d'étude.

RAPPORTS SPÉCIAUX

régulièrement les agents négociateurs et les employeurs pour déterminer leurs besoins à cet égard. Le Bureau effectuée depuis 1961 une enquête bisannuelle importante sur les conditions et les avantages offerts dans le secteur des entreprises et ailleurs. Il recueille des renseignements sur l'incidence des avantages, leurs caractéristiques et ce qu'il en coûte à l'employeur et, le cas échéant, à l'employé. Les données portent sur le personnel autre que les employés de bureau, les divers employés de bureau et les employés professionnels, et le personnel de direction. Elles se présentent sous les rubriques suivantes: régimes de retraite, heures de travail, congés autorisés, régimes d'assurance-vie et d'assurance-maladie, et diverses politiques et pratiques.

L-19 Du point de vue industriel et géographique, la composition de l'échantillon de l'enquête représente une mosaïque de l'emploi au Canada. En tout, 183 établissements ont fait l'objet de l'enquête, ce qui représente plus de 550 000 employés. On estime qu'elle concerne environ trois millions et demi d'employés au Canada, répartis dans sept grands groupes d'activités économiques. L'enquête porte aussi sur les administrations provinciales et municipales et donne lieu à des rapports distincts sur chacune d'elles.

L-20 Le Bureau a mis sur pied cette année un système de mise à jour des données dans le cadre duquel chaque participant à l'enquête sur les avantages a reçu un questionnaire personnalisé fondé sur les renseignements obtenus en 1980. Cela permet d'omettre les renseignements qui figurent déjà dans la banque des données et de réduire les coûts de production de ces dernières et le temps prévu pour la vérification et l'analyse des renseignements recueillis.

L-21 A la demande des participants à la négociation collective, le Bureau a entrepris plusieurs autres enquêtes. Certaines d'entre elles portaient sur les gains, y compris tous les émoluments pertinents des pilotes commerciaux canadiens en 1980; les pratiques salariales en usage à l'égard des opérateurs de machines de traitement des textes à l'extérieur de la Fonction publique; les primes au bilinguisme dans les secteurs public et privé; les taux de rémunération des vérificateurs en formation; et les compétences requises pour les enseignants canadiens aux niveaux primaire et secondaire. A la demande du Conseil du Trésor et de la Commission de la Fonction publique, le Bureau effectuait régulièrement une enquête sur les taux de recrutement réels et prévus des diplômés des universités et des collèges communautaires. Il a fourni également sur demande des services spéciaux de traitement informatique portant sur la rémunération des ingénieurs et des physiciens du secteur pétrolier et des employés des administrations municipales.

L-22 Pour un certain nombre de classes, le Bureau a obtenu des renseignements sur les taux de base déjà recueillis par d'autres organismes gouvernementaux et les a adaptés aux besoins réels de la Fonction publique. Une des sources utilisées était l'enquête du ministère du Travail sur les taux de traitement, laquelle contenait des données sur les groupes suivants: services divers, manœuvres et hommes de métier, chauffage, force motrice et opération de machines fixes; services hospitaliers, équipages de navires et réparation des navires, ainsi que certains emplois de bureau, dans les magasins et d'autres faisant partie de la catégorie de l'exploitation. De même, avec le consentement écrit de certaines universités, les données fournies à Statistique Canada en ce qui concerne le traitement des professeurs d'université sont mises à la disposition du Bureau.

en électronique et les personnes chargées du soutien technique. Les rapports d'enquêtes visant les autres classes incluses dans le programme AUTOCODS sont publiés une fois par année, soit en mars, soit en août. Ces classes sont les suivantes: les actuelles, les archivistes, les vérificateurs, les spécialistes de la recherche historique, les avocats, les bibliothécaires, les agents d'organisation et méthodes, les pilotes chargés du transport du personnel de direction et pilotes d'hélicoptères, les photographes, les inspecteurs techniques, les régulateurs (transport aérien) et les élaborateurs des programmes de bien-être social. Cette année, 42 rapports ont été publiés concernant 30 classes. Pour chacune d'entre elles, les rapports présentent un ensemble de tableaux indiquant les mesures des taux pour le Canada comparativement à celles de l'année précédente, ainsi qu'une ventilation selon le secteur d'activité économique, la région et la zone métropolitaine. D'autres exposés portent sur les mesures de taux selon le nombre d'années écoulées depuis l'obtention du baccalauréat pour les classes professionnelles, ainsi que les résumés d'échelles salariales, les dates d'expiration des taux de rémunération à la fin de chaque mois, le champ d'application des conventions collectives et les heures hebdomadaires de travail.

L-14 Depuis qu'il existe, le Bureau effectue une enquête bisannuelle auprès des hôpitaux, des organismes sociaux et d'organismes semblables, à l'égard de 12 classes professionnelles liées aux services de santé. Après une consultation des parties à la négociation et des participants, il a été décidé qu'à l'avenir on mènerait l'enquête une fois par année et en utilisant les mêmes méthodes que pour le programme AUTOCODS. Cette enquête était prévue pour le printemps de 1982.

L-15 Par le recours à l'appariement des postes au moyen d'entrevues personnelles sur place, le Bureau a mené son enquête habituelle sur plusieurs postes de surveillants et de non-surveillants dans le secteur canadien de l'imprimerie. L'enquête embrassait l'ensemble du Canada, s'étendant à dix centres industriels importants, et portait notamment sur les taux de rémunération ainsi que sur d'autres avantages et conditions en vigueur dans le secteur des entreprises. Les résultats ont été présentés dans quatre rapports du Bureau et seront utilisés pour la négociation collective visant le groupe des services d'imprimerie.

L-16 Le Bureau a poursuivi cette année son enquête sur les corps de police, qui fournit des données sur les taux de rémunération des agents de première classe et des surveillants de premier niveau, ainsi que sur les échelles salariales des employés les plus anciens. Elles portent notamment sur 47 corps de police municipaux, les sûretés de l'Ontario et du Québec, et la Gendarmerie royale du Canada. Les renseignements sont présentés pour l'ensemble du Canada, à l'égard des cinq régions principales et en fonction de la population. Le Bureau a entrepris également une enquête supplémentaire sur les corps de police, qui fournit des renseignements sur les taux de rémunération de tous les postes supérieurs allant jusqu'à celui de chef de police.

L-17 Au cours de 1981-1982, le Bureau de recherches sur les traitements a effectué sa première enquête sur la rémunération versée aux pompiers des villes qui comptent plus de 50 000 habitants. Elle portait sur les taux de rémunération, l'indemnité d'ancienneté et les indemnités de vie chère accordées aux pompiers de première classe et aux surveillants de premier niveau.

L-18 Les éléments non pécuniaires de la rémunération prennent une importance croissante dans la négociation collective. Le Bureau rencontre donc

des économistes, les besoins propres à l'enquête sur cette classe, les modifications de l'échantillon et les données supplémentaires destinées à l'enquête du Bureau sur les enseignants aux niveaux primaire et secondaire.

L-9 Parmi les activités essentielles aux enquêtes du Bureau, citons le processus d'appariement des postes, qui permet de comparer les emplois de la Fonction publique fédérale aux postes semblables dans les divers secteurs des entreprises au Canada. Le Bureau a organisé à l'intention de ses membres et des représentants du personnel des participants à la négociation collective une série de quatre séminaires concernant les enquêtes sur la rémunération et les méthodes d'appariement des postes. Ces séminaires ont porté notamment sur l'élaboration et l'application des méthodes d'enquête, les échantillons des enquêtes, l'équivalence des postes et le processus d'appariement des emplois, la collecte des données et le contrôle de la qualité, ainsi que sur l'usage des rapports des enquêtes sur la rémunération.

L-10 Les représentants des parties sont invités à participer à certains cours de formation offerts au personnel chargé d'enquêtes sur place du Bureau en prévision d'activités telles que l'enquête sur les avantages sociaux et les conditions de travail. Les parties sont également invitées à faire des exposés devant les agents du Bureau dans le cadre de séances d'information en vue du travail sur place préparatoire à l'enquête sur la rémunération.

L-11 Vers la fin de l'année civile, les agents supérieurs du Bureau préparent les principaux programmes d'enquêtes sur la rémunération et études spéciales pour l'année suivante. Après en avoir pleinement discuté, le directeur général du Bureau prend toutes les décisions finales sur le contenu du programme en tenant compte des affectations budgétaires.

LE PROGRAMME D'ENQUÊTES SUR LA RÉMUNÉRATION VISANT LES PARTIES À LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

L-12 La plupart des données sur les taux de rémunération sont obtenues au moyen d'un système informatique connu sous le nom de Programme d'enquête mécanographique sur les traitements, ou plus encore sous le sigle AUTOCODS. Établi il y a dix ans pour dix classes, ce programme en comprend maintenant plus de 30. Il allie les avantages de la méthode conventionnelle d'appariement des postes pendant les visites personnelles aux organismes à la souplesse d'une banque de données. Chaque participant à l'enquête met à jour une ou deux fois par année les données figurant dans le dossier du Bureau, à mesure que des changements se produisent dans les échelles salariales et les taux réels de rémunération.

L-13 Deux rapports importants sont publiés deux fois par année, soit le 1^{er} mars et le 15 août. Le rapport AUTOCODS I porte sur les dix classes initiales du système, c'est-à-dire les ingénieurs, les physiciens, les gestionnaires des systèmes d'ordinateurs, les administrateurs des finances, les dessinateurs, les commis, les préposés au traitement mécanique des données, les secrétaires, sténographes et dactylos, les manoeuvres et les mécaniciens de machines fixes. Le rapport AUTO-CODS II, par ailleurs, englobe huit autres classes, soit les chercheurs scientifiques, les économistes-statisticiens, les chimistes, les traducteurs, les agents d'information, les acheteurs et préposés aux achats, les techniciens et technologues

CONSULTATION DES PARTIES À LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

activités au sein et auprès de plusieurs groupes et associations clés s'occupant de rémunération, présence des documents sur la méthodologie de la recherche en matière de rémunération dans des séminaires et à d'autres réunions en vue d'expliquer ses programmes et méthodes. La plupart des constatations du Bureau sont également accessibles de façon périodique à tous les spécialistes de la rémunération.

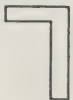
L-4 Au cours des années, le Bureau a effectué un certain nombre d'enquêtes sur la rémunération qui font l'objet d'une mise à jour annuelle ou semestrielle. Les échantillons sont susceptibles d'être modifiés et les particularités des enquêtes doivent être révisées afin de tenir compte des besoins et de l'évolution de la négociation collective. Les agents supérieurs du Bureau de recherches sur les traitements doivent donc consulter périodiquement les représentants des employés et les agents négociateurs accrédités aux termes de la Loi pour s'assurer que leurs besoins sont prévus le plus possible dans les programmes de cet organisme.

L-5 La principale ressource en matière de consultation est le Comité consultatif de recherches sur les traitements, qui se compose de représentants des agents négociateurs accrédités, de représentants des employés aux termes de la Loi et du directeur général du Bureau de recherches sur les traitements. Au cours de leurs réunions, dirigées par le président de la Commission, les parties définissent leurs besoins en matière de données sur la négociation collective et communiquent leurs points de vue sur la méthodologie, la fréquence des enquêtes et les délais de publication. Pendant l'année étudiée, deux réunions de ce genre ont eu lieu et l'Alliance de la Fonction publique du Canada, représentant 83 % des employés de la Fonction publique, l'Institut professionnel de la Fonction publique, qui en représente 8 %, et le Conseil du Trésor, l'employeur le plus important, y ont envoyé des représentants. Plusieurs autres agents négociateurs et employeurs ont également participé à l'une de ces réunions, ou aux deux.

L-6 Outre les principaux programmes d'enquêtes, parmi les éléments qui ont retenu l'attention des membres du Comité consultatif au cours de l'année, mentionnons l'utilité et l'actualité accrues de l'enquête sur les classes de la santé et les classes connexes, les installations d'ordinateur servant à transmettre les données d'enquête préliminaires, la composition des échantillons des enquêtes, la ventilation des types de données et l'élaboration d'une étude préliminaire sur les directives concernant le service extérieur.

L-7 Aux réunions des sous-comités techniques du Comité consultatif auxquelles participent les spécialistes de la rémunération représentant les parties et le Bureau, certaines des questions étudiées qui se sont révélées les plus précieuses pour la révision des méthodes d'enquête du Bureau étaient les suivantes: l'examen des méthodes d'enquête visant les classes de la santé, l'amélioration de l'enquête sur les techniciens et technologues en électronique et la révision des méthodes d'enquête touchant les indemnités d'isolement.

L-8 La consultation des parties négociatrices peut également se faire au moyen de discussions périodiques spéciales. Au cours de l'année étudiée, ces dernières portaient sur la conversion et la révision éventuelle des particularités de la classe



BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS

INTRODUCTION

L-1 Le Bureau de recherches sur les traitements a pour fonction principale d'obtenir des renseignements sur les taux de rémunération des employés, leurs gains, leurs conditions d'emploi et les usages connexes à l'extérieur et à l'intérieur de la Fonction publique. Ces renseignements servent tout d'abord à combler les besoins des parties à la négociation collective dans la Fonction publique du Canada, ou ceux de l'employeur dans le cas des groupes professionnels qui n'ont pas d'agent négociateur accrédité. Ils servent aussi beaucoup à l'élaboration des mandats pour négocier et au processus de négociation collective proprement dit. Par exemple, au cours des 14 auditions d'arbitrage tenues par la Commission des relations de travail dans la Fonction publique pendant l'année financière écoulée, il y a eu 16 renvois aux rapports du Bureau de recherches sur les traitements, soit 36 par des employeurs et 80 par des agents négociateurs. Les conciliateurs et les médiateurs ont également accès aux données de recherche et de rémunération du Bureau, au même titre que les quelque 1 200 établissements du secteur privé qui participent aux enquêtes. La présente section contient des renseignements sur l'étendue de la consultation entre le Bureau et ses usagers, l'objet des enquêtes, la nature des demandes spéciales adressées au Bureau, ainsi que les divers usages qui sont faits des constatations de ce dernier et des études annexes qu'il a entreprises.

RÉSUMÉ

L-2 Au cours de l'année, le Bureau de recherches sur les traitements a reçu une demande accrue de services, de la part des parties à la négociation collective ainsi que du Conseil du Trésor, pour la tenue d'enquêtes plus approfondies et d'études spéciales sur la rémunération, à l'égard des classes qui n'ont pas d'agent négociateur. Le Bureau engage toutes ses ressources pour satisfaire le plus possible ces demandes. Le degré de participation aux enquêtes des entreprises visées, surtout des organismes les plus importants, est excellent, même si, parfois, le Bureau de recherches sur les traitements se montre exigeant à leur égard. Plus de 400 classes et niveaux sont étudiés chaque année, dont beaucoup même 2 fois par année, pour répondre à la demande des parties. On estime que les enquêtes et rapports du Bureau sur la rémunération dans le secteur des entreprises et d'autres secteurs de l'extérieur portent sur environ les deux tiers des employés de la Fonction publique occupant un poste de niveau comparable.

L-3 Afin de maintenir des relations efficaces avec les spécialistes de la rémunération, dont le Bureau tient à obtenir la coopération pour se procurer des renseignements de qualité, le personnel supérieur de cet organisme continue ses

La Commission a jugé que le paragraphe 89(1) du Règlement portait sur une question de fond et non de procédure et qu'il n'avait donc pas d'effet rétroactif. Par conséquent, la demande de l'employé s'estimant lésé a été rejetée. L'employé a présenté par la suite une demande en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale en vue de faire réviser et infirmer la décision. La Cour fédérale était d'avis que le délai de 25 jours prévu dans la convention collective ne s'appliquait qu'aux griefs présentés au premier palier. La Cour a jugé que la convention collective n'ayant prévu aucun délai pour la présentation des griefs concernant un congédiement au dernier palier, la Commission avait compétence en vertu du paragraphe 89(1) du Règlement, même avant que la modification ne soit apportée, pour prolonger les délais prescrits par l'alinéa 75(2)b) du Règlement quand la convention collective n'en prévoyait aucun. La Cour n'a pas eu à examiner la question de l'effet rétroactif du paragraphe 89(1). La Cour a ordonné que la décision de la Commission soit infirmée et que la question soit renvoyée à la Commission pour être jugée sur le fond. La Commission a conclu subéquemment que l'employé devait être autorisé à présenter son grief au dernier palier de la procédure applicable aux règlements des griefs (*Dunham c. La Commission des relations de travail dans la Fonction publique*, dossier de la Cour n° A-467-81, non encore publiée).

K-5 Voir le paragraphe G-3 du présent rapport annuel pour un résumé de la décision de la Cour d'appel fédérale dans *Sa Majesté du chef du Canada c. L'Association canadienne du contrôle du trafic aérien* (dossier de la Cour n° A-254-81, 14 octobre 1981).

K-6 Un résumé de la décision de la Cour d'appel fédérale et de la Cour suprême du Canada dans *L'Association canadienne du contrôle du trafic aérien et Sa Majesté du chef du Canada représentée par le Conseil du Trésor* (dossier de la Cour fédérale n° A-188-81; dossier de la Cour suprême n° 16762) se trouve aux paragraphes G-13 à G-15.

aux droits à des congés au sens où l'entend le paragraphe 70(1) de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. Quant à la demande présentée par l'agent négociateur en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale en vue de faire infirmer la décision, la Cour fédérale a indiqué dans une décision majoritaire qu'elle pensait avec la Commission que le régime de rémunération proposé aurait pour effet de modifier les classifications. La Cour a confirmé unanimement la décision de la Commission selon laquelle elle n'avait pas compétence pour étudier les propositions concernant la «Promotion professionnelle». Par conséquent, la demande a été rejetée (*Institut professionnel de la Fonction publique du Canada c. la Commission des relations de travail dans la Fonction publique*, dossier de la Cour n° A-28-81, non encore publiée).

K-3 Le président de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique du Canada est chargé de déterminer les questions en litige entre les parties au sujet desquelles un bureau de conciliation doit présenter ses conclusions et ses recommandations. Après que le mandat du bureau de conciliation eut été établi pour le groupe des services divers, l'agent négociateur a présenté une demande en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale visant à faire infirmer la décision du Président de ne pas renvoyer une certaine question au bureau de conciliation. L'agent négociateur a contesté la décision du Président selon laquelle les dispositions concernant le rappel de salaire ne s'appliquaient pas aux personnes qui étaient des employés au moment où l'avis de négocier a été signifié mais qui ne l'étaient plus au moment où la convention collective a été signée, et selon laquelle de telles dispositions ne pouvaient être renvoyées au bureau de conciliation. Au début de l'audition, deux questions préliminaires ont été soulevées. La première était de savoir si la question dont avait été saisie la Cour était théorique étant donné que les parties avaient depuis signé une convention collective. L'autre question était de savoir si le mandat du bureau de conciliation constituait une décision susceptible d'être révisée en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale. La Cour d'appel fédérale, en rejetant la demande, a jugé la question théorique. La Cour a aussi conclu que la décision, en supposant que le mandat du bureau constituait une décision au sens où l'entend l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale, n'était pas légalement soumise à un processus judiciaire ou quasi judiciaire et par conséquent, qu'elle ne pouvait pas être révisée par un tribunal (*Alliance de la Fonction publique du Canada c. La Commission des relations de travail dans la Fonction publique*, dossier de la Cour n° A-524-81, non encore publiée).

K-4 Un employé congédié a présenté à la Commission, en vertu du paragraphe 89(1) du Règlement et des règles de procédure de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique, une demande en vue de faire prolonger le délai prévu dans la convention collective pour la présentation d'un grief. Deux articles de la convention collective étaient pertinents dans cette affaire. Le premier exigeait qu'un employé présente un grief au premier palier au plus tard dans les 25 jours suivant la date à laquelle il a été informé verbalement ou par écrit ou à laquelle il a eu connaissance pour la première fois des circonstances ayant donné lieu au grief. L'autre article prévoyait qu'un grief concernant un congédiement pouvait être présenté, mais au dernier palier seulement de la procédure de règlement des griefs énoncée dans la convention collective. Après que les circonstances ayant donné lieu au grief eurent survécu, une modification au paragraphe 89(1) du Règlement a été adoptée, laquelle donnait compétence à la Commission pour prolonger les délais prévus dans les conventions collectives.

DÉCISIONS JUDICIAIRES IMPORTANTES

K-1 L'employeur a présenté une demande à la Cour d'appel fédérale, en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale, en vue de faire casser une décision de la Commission dans laquelle cette dernière avait affirmé sa compétence en vertu du paragraphe 91(1) de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. L'affaire mettait en cause une guichetière des postes qui avait enregistré un déficit de caisse. Elle a remboursé l'employeur à sa demande, sans qu'aucune mesure officielle ne soit prise par ce dernier en vertu des dispositions de la Loi sur l'administration financière. L'arbitre a d'abord jugé avoir compétence pour trancher la question en vertu de l'alinéa 91(1)a) de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique puisque l'affaire portait sur l'interprétation ou l'application d'une disposition de la convention collective. L'employeur a ensuite demandé à la Division de première instance de la Cour fédérale de rendre une défense de statuer interdisant à l'arbitre d'examiner la question. La Cour fédérale a rejeté cette demande en concluant que l'arbitre avait compétence en vertu de l'alinéa 91(1)b) de la Loi car la demande de remboursement constituait une mesure disciplinaire entraînant une peine pécuniaire. (Voir le paragraphe H-5 du *Quatorzième rapport annuel*). À la reprise de l'audition, l'arbitre a conclu que l'employeur avait imposé une mesure disciplinaire injustifiée à l'employée en lui demandant le remboursement de la somme manquante et il a été fait droit au grief. La Cour d'appel fédérale a infirmé la décision de l'arbitre parce que le grief ne portait pas sur une mesure disciplinaire étant donné que l'employeur n'avait jamais puni ni blâmé l'employée et qu'il n'avait jamais laissé entendre qu'elle avait agi négligemment ou incorrectement. La Cour était d'avis que le grief portait uniquement sur une mesure prise par l'employeur pour inciter l'employée à s'acquitter d'une obligation considérée par l'employeur comme faisant partie des conditions d'emploi. Il ne s'agissait pas là d'une tentative d'imposer une mesure disciplinaire entraînant une peine pécuniaire et le grief ne pouvait être renvoyé à l'arbitrage (Sa Majesté la Reine c. *Hobb*, décision de la Cour n° A-913-80, non encore publiée).

K-2 Une question a été soulevée au cours d'une affaire d'arbitrage qui concernait la compétence de la Commission pour traiter deux des questions renvoyées à l'arbitrage par l'agent négociateur. Dans un premier temps, il a été proposé que les biologistes qui remplissent des fonctions analogues à celles des médecins fonctionnaires reçoivent la même rémunération que ces derniers. L'autre question portait sur la «Promotion professionnelle» et concernait la participation aux conférences, aux congrès et aux réunions de même nature. La commission d'arbitrage a conclu qu'elle n'avait pas compétence pour étudier la proposition relative à la rémunération au motif qu'il s'agissait là essentiellement d'une question de classification qui n'était pas arbitrable. Elle a jugé en outre qu'elle n'avait pas compétence pour étudier les propositions concernant la «Promotion professionnelle» parce que ces propositions ne se rattachaient pas

- les parties, à moins que celles-ci ne s'entendent pour le changer après consultation au palier local (mandat concernant le groupe du contrôle de la circulation aérienne, dossier de conciliation n° 190-2-108).
- Proposition voulant que, dans toute nouvelle installation de contrôle de la circulation aérienne, le cycle des postes prévole cinq jours de travail suivis de quatre jours de repos, puis cinq jours de travail suivis de trois jours de repos, à moins que les parties ne s'entendent sur un autre cycle après consultation au palier local (ibid.).
- Proposition voulant qu'à partir d'une certaine date, le cycle des postes dans toutes les installations de contrôle de la circulation aérienne soit de cinq jours de travail suivis de quatre jours de repos, à moins que les parties ne s'entendent sur un autre cycle après consultation au palier local (ibid.).
- Proposition voulant que l'employeur soit tenu d'afficher le calendrier des postes au moins quinze jours à l'avance et qu'il s'abstienne d'y apporter des modifications contre le gré de l'employé intéressé si celui-ci a de bonnes raisons de s'y opposer (ibid.).
- Proposition voulant qu'à certaines conditions, l'employé puisse être affecté, s'il le désire, à un autre cycle de postes que le sien (ibid.).
- Proposition voulant que les instructeurs affectés à la formation ou à la surveillance dans une salle de cours ou dans un simulateur ne remplissent pas ces fonctions plus de six heures par jour ou vingt-quatre heures par semaine (ibid.).
- Proposition voulant que les fonctions actuellement remplies par les membres d'autre unités de négociation ne soient pas confiées au groupe du contrôle de la circulation aérienne et que les fonctions actuellement réservées à ce groupe ne soient pas confiées à d'autres (ibid.).
- Proposition voulant que l'effectif minimum requis en tout temps dans les centres d'exploitation fasse l'objet d'un accord entre les parties et que l'employeur fournisse en conséquence le personnel qualifié (ibid.).

collective avait été signée à la date de sa cessation d'emploi. L'article 54 de la Loi dispose que « le conseil du Trésor peut... conclure avec l'agent négociateur d'une unité de négociation... une convention collective applicable aux employés de cette unité de négociation ». D'après un tel article, les dispositions de la convention collective portant sur le rappel de traitement s'appliquent uniquement aux employés qui sont membres de l'unité de négociation au moment de la signature de ladite convention. Par conséquent, cette proposition n'a pas été renvoyée au bureau de conciliation (mandat concernant le groupe des services divers, dossier de conciliation n° 190-2-104).

– Proposition voulant qu'à sa demande, l'employé bénéficie de deux cycles de postes consécutifs à titre de congé annuel en juillet et en août.

– Proposition voulant que cinq jours de congé annuel soient considérés comme prioritaires et que l'employé puisse les prendre à sa demande, à certaines conditions. Ces propositions n'ont pas été renvoyées au bureau de conciliation parce qu'elles imposaient une obligation qui ne tenait pas compte des nécessités du service et que, de ce fait, elles portaient atteinte à l'article 7 de la Loi qui reconnaît à l'employeur le droit d'organiser la Fonction publique (mandat concernant le groupe du contrôle de la circulation aérienne, dossier de conciliation n° 190-2-108).

– Proposition selon laquelle un employé qui perd sa licence de contrôleur de la circulation aérienne pour raison de santé a droit à un congé non payé d'une durée maximale de deux ans avant d'être renvoyé pour incapacité.

– Proposition selon laquelle un contrôleur qui, après cinq ans de service actif, doit abandonner ses fonctions pour raison de santé continue de recevoir son traitement de base pendant au moins un an. Ces propositions vont à l'encontre du paragraphe 86(3) de la Loi parce qu'elles concernent manifestement les normes, les procédures et les méthodes régissant le congédiement des employés. Elles violent également l'alinéa 56(2)b) de la Loi en ce sens qu'elles contreviennent à l'article 31 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique qui reconnaît au sous-chef le droit de recommander le renvoi d'un employé pour incapacité. En conséquence, elles n'ont pas été renvoyées au bureau de conciliation (*ibid.*).

– Proposition voulant qu'à l'avenir, toutes les questions litigieuses soulevées à la table des négociations, à part celles qui portent sur la rémunération, soient renvoyées à un tribunal spécialement constitué qui rendra une décision ayant force exécutoire pour les parties. La Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique a établi une procédure globale de règlement des conflits d'intérêts. Lorsqu'un tel différend se présente, l'agent négociateur peut recourir à l'arbitrage ou encore à un bureau de conciliation. La loi n'envisage pas d'autre procédure. En conséquence, cette proposition n'a pas été incluse dans le mandat (*ibid.*).

– Proposition voulant que, dans le cas des contrôleurs de la circulation aérienne qui doivent réussir des cours théoriques et pratiques avant d'être nommés à un poste, la fin du stage coïncide avec celle de la période de formation et que, dans le cas des employés affectés à des postes de supervision, le stage se termine au plus tard un an après que ces employés commencent à se préparer aux fonctions liées ou non au contrôle de la circulation aérienne. Cette proposition n'a pas été renvoyée au bureau de conciliation parce qu'elle va à l'encontre de l'alinéa 56(2)b) de la Loi en ce sens qu'elle porte sur les stages, question qui relève exclusivement de la Commission de la Fonction publique en vertu de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique (*ibid.*).

été renvoyées au bureau de conciliation, sous réserve que toutes les recommandations soient formulées de manière à ne pas contrevenir à l'article 5 de la Loi sur le ministère de la Justice ni aux dispositions de la Loi sur la responsabilité de la Couronne (*ibid.*).

- Proposition voulant que les employés suivent un certain nombre de jours de formation de recyclage et effectuent quelques vols d'information tous les ans. Cette proposition a été renvoyée au bureau de conciliation sous réserve qu'aucune des recommandations n'ait pour effet d'empêcher sur les pouvoirs conférés à la Commission de la Fonction publique en cette matière par l'article 5 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique ou ne tende à lier des tierces parties sans leur consentement (*ibid.*).

- Proposition voulant que la rémunération totale accordée au groupe du contrôle de la circulation aérienne, à l'exclusion de la rémunération des heures supplémentaires, soit calculée au prorata de la rémunération moyenne accordée au groupe des pilotes de ligne. Comme cette proposition avait trait aux taux de rémunération, elle a été incluse dans le mandat sous réserve qu'aucune des recommandations ne tende à lier des tierces parties sans leur consentement (*ibid.*).

- Proposition selon laquelle les personnes qui ont déjà été au service du ministère des Transports grâce à une allocation d'études voient cette période portée à leur crédit au titre du «service continu», que la période de service en question ait été continue ou non. Le président n'a pu trouver dans cette proposition aucune contradiction avec la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, ni avec la Loi sur l'administration financière. En conséquence, la proposition a été renvoyée au bureau de conciliation sous réserve que toutes les recommandations soient formulées de manière à ne pas aller à l'encontre des dispositions de la Loi sur la pension de la Fonction publique (*ibid.*).

QUESTIONS NON NÉGOCIABLES

J-3 Les propositions suivantes, qui ont été faites par l'agent négociateur et auxquelles l'employeur s'est opposé, ont été jugées non négociables en vertu de la Loi:

- Proposition voulant que les titulaires de certains postes soient habilités à s'occuper des griefs à l'un des paliers de la procédure applicable. L'article 7 et le paragraphe 99(4) de la Loi ont globalement pour effet de conférer à l'employeur le pouvoir exclusif de déterminer quelle personne peut prendre une décision au sujet d'un grief au dernier palier ou à un autre palier de la procédure applicable. En conséquence, la proposition ne pouvait pas être renvoyée au bureau de conciliation en raison de l'interdiction formulée à l'alinéa 56(2)a) de la Loi (mandat concernant le groupe de la navigation aérienne, dossier de conciliation n° 190-2-103).
- Proposition voulant que tous les griefs portant sur des mesures disciplinaires soient admissibles à l'arbitrage. Pour adopter une telle proposition, il faudrait modifier l'alinéa 91(1)b) de la Loi. En conséquence, la proposition n'a pas été renvoyée au bureau de conciliation en raison de l'interdiction prévue par l'alinéa 56(2)a) (*ibid.*).
- Proposition selon laquelle celui qui cesse d'être employé pendant la période de rétroactivité a droit au rappel de traitement qu'il aurait reçu si la convention

J-2 Les propositions suivantes, qui ont été faites par l'agent négociateur et auxquelles l'employeur s'est opposé, ont été jugées négociables en vertu de la Loi: - Proposition selon laquelle un employé ne doit pas être l'objet d'une mesure disciplinaire ni d'un congédiement sans motif valable. Comme elle a trait aux normes de discipline, cette proposition a été renvoyée au bureau de conciliation (mandat concernant le groupe de la navigation aérienne, dossier de conciliation n° 190-2-103).

- Proposition selon laquelle un employé qui, sans être en disponibilité, est rappelé au travail pour effectuer des heures supplémentaires, doit être rémunéré pour tout le temps qui s'écoule à partir du moment où il quitte son domicile jusqu'à ce qu'il y retourne.

- Proposition voulant, d'une part, que l'employeur avise par écrit l'agent négociateur au moins six mois à l'avance de tout changement technologique d'importance qui pourrait influencer sur le statut professionnel ou les conditions de travail des employés et, d'autre part, qu'il accepte de consulter l'agent négociateur dans le besoin de résoudre les problèmes pouvant découler de ce changement technologique. Comme l'employeur a admis que la Loi n'interdisait pas de renvoyer ces questions à un bureau de conciliation, le président a inclus les propositions dans le mandat. Ce faisant, il a conclu qu'il ne lui appartenait pas au moment d'établir un mandat de bureau de conciliation de déterminer si les parties, comme le voulait une allégation de l'employeur réfutée par l'agent négociateur, avaient l'intention de traiter du contenu des propositions conformément à une entente intervenue au Conseil national mixte. Quoique les propositions aient été renvoyées au bureau de conciliation, le président a exprimé l'espoir que les parties chercheraient à résoudre ces questions conformément aux ententes du Conseil national mixte dont l'employeur avait fait mention, pourvu, bien sûr, que celles-ci soient applicables (mandat concernant le groupe des services divers, dossier de conciliation n° 190-2-104).

- Proposition voulant que les enregistrements audio-visuels, les imprimés mécanographiques des communications ATC et les transcriptions des enregistrements sonores ne soient pas utilisés comme éléments de preuve directs devant des tierces parties dans les affaires portant sur des mesures disciplinaires ou sur des cas d'incompétence prévus à l'article 31 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, sauf si l'employeur et l'agent négociateur y consentent tous les deux. Le président a rejeté l'argument de l'employeur selon lequel la proposition allait à l'encontre de l'article 22 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique et des dispositions de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique. En conséquence, la proposition a été renvoyée au bureau de conciliation (mandat concernant le groupe du contrôle de la circulation aérienne, dossier de conciliation n° 190-2-108).

- Proposition voulant que l'employeur fournisse des conseils et des services juridiques à l'employé et qu'il lui permette de choisir son avocat lorsqu'il fait l'objet d'une action en justice découlant de ses fonctions de contrôleur de la circulation aérienne.

- Proposition voulant que l'employeur dédommage l'employé de toute dépense subie par suite d'un jugement défavorable rendu dans un procès lié à l'exercice de ses fonctions de contrôleur de la circulation aérienne, à moins qu'il ne soit jugé coupable d'inconduite délibérée ou de négligence grave. Ces propositions ont



PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES MANDATS DES BUREAUX DE CONCILIATION

GÉNÉRALITÉS

J-1 L'article 83 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique dispose qu'après l'établissement d'un bureau de conciliation, le président doit remettre à celui-ci un relevé indiquant les questions sur lesquelles le bureau doit lui faire rapport de ses conclusions et recommandations. Par ce relevé, le président vise à aider le bureau de conciliation à remplir le rôle que lui confère la Loi et non à se prononcer sur le bien-fondé des propositions faites par l'une ou l'autre des parties. L'article 86 de la Loi délimite les questions sur lesquelles le bureau de conciliation a le pouvoir de formuler des recommandations. D'après le paragraphe 86(2), le paragraphe 56(2)¹ s'applique aux recommandations contenues dans les rapports des bureaux de conciliation. D'après le paragraphe 86(3), aucun rapport d'un bureau de conciliation ne doit contenir de recommandations concernant les normes, les procédures ou les méthodes régissant la nomination, l'évaluation, l'avancement, la rétrogradation, la mutation, la mise en disponibilité ou le congédiement des employés. Lorsqu'il y a opposition de la part de l'une ou l'autre des parties, le président détermine, dans le mandat du bureau de conciliation, les questions dont celui-ci peut être saisi en vertu de la Loi. En 1979, un agent négociateur a contesté devant la Cour fédérale le pouvoir du président de refuser de renvoyer certaines questions à un bureau de conciliation. Dans un jugement rendu le 29 février 1980², le juge Dubé de la division de première instance a maintenu la pratique adoptée par le président et a déclaré que celui-ci avait un certain pouvoir discrétionnaire qui l'autorisait à modifier l'exposé des questions présentées par les parties en éliminant celles qu'il jugeait incompatibles avec les dispositions de la Loi. L'agent négociateur en a appelé de ce jugement devant la Cour d'appel fédérale, mais il s'est désisté après la fin de l'année.

¹ Le paragraphe 56(2) se lit comme suit:

(2) Aucune convention collective ne doit prévoir, directement ou indirectement, la modification ou la suppression d'une condition d'emploi existante ni l'établissement d'une nouvelle condition d'emploi

a) dont la modification ou la suppression ou dont l'établissement, selon le cas, exigerait ou aurait pour effet d'exiger l'adoption ou la modification de quelque loi par le Parlement, sauf aux fins d'affecter les crédits nécessaires à sa mise en œuvre, ou

b) qui a été ou peut être, selon le cas, établie en conformité d'une loi spécifiée à l'annexe III.

(L'annexe III concerne la Loi sur l'indemnisation des employés de l'État, la Loi sur la discipline à bord des bâtiments de l'État, la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique et la Loi sur la pension de la Fonction publique.)

² *Syndicat des postiers du Canada c. J. H. Brown et autres* [1980] 2 C.F. 435.

et relève donc de la compétence de la Commission. Tel était le cas même si l'employé était en « congé non payé » (décision intéressant le groupe de la vérification, dossier de la Commission 185-2-246).

I-4 Dans une proposition relative à la durée du travail, l'agent négociateur a demandé que la semaine normale de travail soit réduite de 37½ heures à 35 heures réparties sur cinq jours de sept heures chacun. Bien que, dans le passé, la Commission ait refusé de donner suite à cette proposition dans diverses décisions et qu'elle ait invité les parties à résoudre elles-mêmes cette question, elle a consenti sans enthousiasme dans la présente affaire à réduire la semaine de travail à 36 heures ½. Nonobstant cette décision, elle a tenu à rappeler aux parties qu'il leur était préférable de conjuguer leurs efforts pour résoudre elles-mêmes cette question (décision intéressant le groupe de la gestion des finances, dossier de la Commission 185-2-257).

I-5 Par le renvoi d'un différend à l'arbitrage, l'agent négociateur a tenté d'obtenir la parité salariale avec les employés faisant partie de l'administration centrale de la Fonction publique et a proposé à cette fin le versement d'un supplément de rémunération annuelle de \$800 aux employés qui occupent des postes désignés par l'employeur comme étant bilingues et exigeant que leurs titulaires possèdent les connaissances linguistiques demandées. Ce montant représentait la différence entre la rémunération de l'employé de l'extérieur et celle d'une personne faisant partie de l'administration centrale de la Fonction publique et bénéficiant d'une prime au bilinguisme. Tout en souscrivant à l'objectif de la parité salariale, l'employeur a déclaré qu'il n'était pas autorisé à verser une prime au bilinguisme. Compte tenu de l'intention expresse des parties d'atteindre la parité salariale avec l'administration centrale de la Fonction publique, la Commission a jugé que le supplément de rémunération proposé devrait être accordé (catégorie du soutien administratif, décision intéressant le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada, dossier de la Commission 185-15-258).

PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS ARBITRALES

OBJETS DE LA DÉCISION ARBITRALE

I-1 L'article 70 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique indique les questions qui peuvent faire l'objet ou non d'une décision arbitrale. Il se lit comme suit:

70. (1) Sous réserve du présent article, une décision arbitrale peut statuer sur les taux de traitement, les heures de travail, les droits à des congés, les normes disciplinaires et autres conditions d'emploi qui s'y rattachent directement.

(2) Le paragraphe 56(2)¹ s'applique, *mutatis mutandis*, en ce qui concerne une décision arbitrale.

(3) Une décision arbitrale ne doit statuer ni sur les normes, procédures et méthodes régissant la nomination, l'appréciation, l'avancement, la rétro-gradation, la mutation, la mise en disponibilité ou le renvoi des employés ni sur une condition d'emploi qui n'a pas fait l'objet de négociations entre les parties avant que ne soit demandée l'arbitrage à leur sujet.

(4) Une décision arbitrale ne doit statuer que sur les conditions d'emploi des employés dans une unité de négociation relativement à laquelle la demande d'arbitrage a été faite.

I-2 Dans les affaires suivantes, où l'employeur s'est opposé aux propositions présentées par l'agent négociateur, la Commission a admis l'objection et a décidé qu'elle n'avait pas compétence, aux termes de la Loi, pour rendre une décision à l'égard de la proposition:

— Une proposition en vue de faire établir un programme de recyclage pour le groupe des gardiens de phare lorsque des changements technologiques sont

¹ Le paragraphe 56(2) se lit comme suit:

(2) Aucune convention collective ne doit prévoir, directement ou indirectement, la modification ou la suppression d'une condition d'emploi existante ni l'établissement d'une nouvelle condition d'emploi dont la modification ou la suppression ou dont l'établissement, selon le cas, exigerait ou aurait pour effet d'exiger l'adoption ou la modification de quelque loi par le Parlement, sauf aux fins d'affecter les crédits nécessaires à sa mise en œuvre, ou b) qui a été ou peut être, selon le cas, établie en conformité à l'annexe III. (L'annexe III concerne la Loi sur l'indemnisation des employés de l'État, la Loi sur la discipline à bord des bâtiments de l'État, la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique et la Loi sur la pension de la Fonction publique.)

employés à plein temps, et qu'il fallait établir un calendrier de vacances séparé pour ces derniers. L'arbitre a jugé qu'une interprétation adéquate de la convention collective exigeait qu'un nombre suffisant d'employés réguliers et d'employés à temps partiel soient présents pour satisfaire aux normes de service, compte tenu de la charge de travail et des absences prévisibles. Par conséquent, il a rejeté l'allégation de l'employeur selon laquelle il avait répondu à ses obligations puisqu'il y avait suffisamment de personnel régulier à plein temps pour suppléer aux absences. L'arbitre a ordonné à l'employeur de prendre les mesures de dotation nécessaires afin qu'il existe suffisamment d'employés réguliers à temps partiel pour répondre aux normes de service, compte tenu des absences et de la charge de travail prévisibles. Toutefois, il a rejeté l'allégation de l'agent négociateur selon lequel l'employeur avait violé des dispositions de la convention collective en modifiant le calendrier des postes de certains employés sans l'avoir consulté auparavant. Les seules personnes touchées par ce changement étaient des remplaçants. Pour cette raison, l'arbitre a jugé que le geste de l'employeur tombait sous le coup d'une exception prévue expressément par la convention collective. L'agent négociateur a présenté une demande de révision et d'annulation de cette décision à la Cour d'appel fédérale, en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale. À la fin de l'année, la décision était pendante.

H-37 Dans l'affaire *Berry* (dossier de la Commission n° 166-2-1263), l'employé s'estimant lésé a prétendu qu'il avait droit à l'indemnité de vie chère prévue par la convention collective pour toutes les heures qu'il lui avaient été payées au taux des heures supplémentaires. L'employeur a interprété cette clause comme restreignant l'application de la clause d'indemnité de vie chère aux heures payées au taux normal et a voulu produire, à l'appui de cette allégation, des preuves extrinsèques portant sur des pratiques antérieures des parties à cet égard. L'arbitre a jugé que, comme le libellé de la convention collective était clair et sans ambiguïté, ce genre de preuve n'était pas nécessaire. L'arbitre a jugé que les dispositions de la convention collective sur l'indemnité de vie chère s'appliquaient à toutes les heures pour lesquelles l'employé s'estimant lésé avait été rémunéré, qu'il s'agisse d'heures payées au taux normal ou au taux des primes et il a fait droit aux griefs. Toutefois, les indemnités de vie chère ne sont pas « incorporées » aux taux des heures supplémentaires, ce qui créerait un nouveau taux. Une demande présentée par l'employeur en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale en vue de faire réviser et annuler la décision de la Commission était pendante à la fin de l'année.

RENVOIS EN VERTU DE L'ARTICLE 98 DE LA LOI

H-38 Un renvoi en vertu de l'article 98 de la Loi a été présenté par l'employeur à la suite d'une grève illégale à laquelle ont participé des employés de l'unité de négociation. L'employeur a prétendu que ni l'agent négociateur ni ses syndicats constitutifs n'avaient pris de mesures raisonnables pour empêcher et faire cesser la grève, comme l'exigeaient les dispositions de la convention collective appliquée. L'employeur a réclamé des dommages-intérêts pour les pertes financières qu'il avait censément subies par suite de la grève. Se fondant sur le raisonnement suivi dans la décision rendue par le professeur Laskin (ce qu'il était alors) dans l'affaire *Polymer Ltd.* (1958) 10 L.A.C. 31 et 51 (décision confirmée ultérieurement par la Cour suprême du Canada dans l'affaire *Imbleau c. Laskin* [1962], R.C.S. 338), l'arbitre a jugé que la loi investissait l'arbitre du pouvoir de trancher un renvoi présenté en vertu de l'article 98 et d'ordonner une réparation en faveur de l'employeur s'il est clair que la convention collective a été violée par l'agent négociateur et si les preuves ont démontré que l'employeur avait subi des pertes. L'arbitre a jugé qu'il n'existait pas de preuve qu'un représentant national ou un représentant autorisé d'un syndicat de l'agent négociateur ait contribué au déclenchement de la grève. En outre, des mesures raisonnables avaient été prises en vue de résoudre la question le plus vite possible. Il n'est pas réaliste de s'imaginer que les gestes posés par un syndicat local, si important soit-il, puissent être imputés au syndicat auquel il est affilié, à moins, bien sûr, que ce comportement n'ait été encouragé ou appuyé par ce syndicat. En outre, les preuves ont établi que l'employeur n'avait pas subi de pertes financières par suite de la grève illégale. Pour ces raisons, l'arbitre a rejeté le renvoi présenté par l'employeur en vertu de l'article 98 (affaire le *Conseil du Trésor et le Conseil des unions des postes*, dossier de la Commission n° 169-2-41).

H-39 Dans l'affaire le *Syndicat des postiers du Canada et le Conseil du Trésor* (dossier de la Commission n° 169-2-356), l'arbitre a fait droit en partie au renvoi de l'agent négociateur. Il a conclu qu'en vertu de la convention collective, le privilège de choisir en premier la période de congé est déterminée selon l'ancienneté, que l'ancienneté des employés à temps partiel est calculée différemment de celle des

H-35 Il est reconnu depuis longtemps que le terme cessation d'emploi ne reflète pas toujours exactement la nature réelle des moyens pris par l'employeur pour mettre fin à une relation d'emploi. Par conséquent, un geste qui peut sembler à première vue échapper à la compétence d'un arbitre peut en fin de compte être renvoyé à l'arbitrage après un examen des gestes de l'employeur. Dans l'affaire *Gauthier* (dossier de la Commission n° 166-2-10403), un employé dont de nombreuses absences antérieures étaient attribuables à un alcoolisme chronique et symptomatique, a été accusé, après s'être absenté, d'avoir abandonné son poste. Cette mesure suivait un avertissement de l'employeur selon lequel il pourrait avoir recours à cette mesure puisque, selon lui, l'employé pouvait contrôler sa consommation d'alcool. Indiquant qu'il existait trois conditions préalables à une déclaration d'abandon de poste, l'arbitre a conclu qu'il fallait que l'employé se soit absenté au moins une semaine et que la Commission de la Fonction publique ait reçu un avis en bonne et due forme confirmant l'abandon de poste. L'arbitre a conclu que l'employeur avait satisfait aux deux premières. La troisième condition, selon laquelle le sous-chef doit être d'avis que l'employé est responsable de son absence, a toutefois été jugée inobservée, car il n'existait aucune preuve que l'absence de l'employé avait été causée par l'alcool. L'arbitre a cité l'affaire *Morin c. la Reine* [1979], 2 C.F. 642, qui étaye le principe selon lequel, pour exercer son pouvoir disciplinaire de façon prudente, sage et raisonnable, le sous-chef doit d'abord obtenir les renseignements de l'employé et de ses supérieurs avant de conclure que l'employé était responsable de son absence. Comme les preuves relatives à sa compétence ont démontré que l'absence était causée par d'autres motifs que l'alcoolisme, l'arbitre a jugé que le sous-chef ne pouvait raisonnablement conclure que l'employé était responsable de son absence. L'arbitre a accepté d'exercer sa compétence puisqu'il a considéré que le geste de l'employeur était en fait un congédiement disciplinaire déguisé. Une demande subséquente d'ordonnance d'interdiction de statuer a été admise par la division des appels de la Cour fédérale du Canada (dossier n° T-1070-82, décision non encore publiée), empêchant ainsi l'arbitre de juger du bien-fondé du grief. A la fin de l'année, un appel de cette dernière décision a été déposé à la Cour d'appel fédérale. Il est actuellement pendant.

H-36 Dans l'affaire *Stapleton* (dossier de la Commission n° 166-2-9712), l'employé s'estimant lésé a été incapable d'exécuter une partie importante de ses fonctions parce que son permis de conduire avait été suspendu pour une période de neuf mois à la suite d'accusations portées en vertu du Code criminel. Après plusieurs tentatives en vue de trouver un arrangement qui satisfasse toutes les parties en cause, l'employeur a accordé à l'employé s'estimant lésé un congé sans traitement pour le reste de la période au cours de laquelle son permis était suspendu, soit environ sept mois. L'employé s'estimant lésé a prétendu qu'en vertu de la convention collective, un congé ne pouvait lui être imposé unilatéralement. L'arbitre a rejeté cet argument en se fondant sur la décision rendue dans l'affaire *Kelly* (dossier de la Commission n° 168-2-96). Une autre disposition de la convention collective précise qu'un employé n'a droit à une rémunération qu'en contrepartie de services rendus. Au cours de la période en question, l'employé s'estimant lésé n'a pu exécuter toutes les fonctions du poste. En outre, l'employeur a offert à l'employé s'estimant lésé de le muter à un poste d'un niveau inférieur pour le reste de la période au cours de laquelle son permis était suspendu. Comme il a rejeté cette offre, il ne peut prétendre que son inactivité est uniquement la faute de l'employeur.

rémunération équivalente. Faisant remarquer que la convention collective ne contenait aucune précision quant aux conséquences pour l'employeur d'une telle situation, l'arbitre a jugé que l'employé s'estimant lésé avait le droit de refuser des heures supplémentaires, mais qu'il ne pouvait réclamer de dédommagement pour des dommages subis par suite de sa propre action, dommages qu'il n'avait d'ailleurs pu prouver. La protection implicite accessible aux employés en cas d'occasions offertes en retard est qu'ils ont le droit de refuser d'effectuer les heures supplémentaires offertes. Une fois qu'il a opposé un refus, l'employé ne peut réclamer de dédommagement pour un tort qu'il s'est occasionné lui-même, en refusant une occasion d'effectuer des heures supplémentaires.

H-33 De même, la rémunération au taux des heures supplémentaires n'est versée que lorsque le travail a réellement été exécuté. Il y a donc lieu de se demander ce qui constitue un travail réel. Dans l'affaire *Lapierre* (dossier de la Commission n° 166-2-9258), un travailleur de nuit a reçu de l'employeur l'ordre de subir un examen médical pour un accident de travail. L'examen médical a été effectué durant la journée et a pris quatre heures du temps de l'employé s'estimant lésé. Celui-ci a demandé d'être remboursé au taux des heures supplémentaires puisqu'il avait subi l'examen médical en dehors de ses heures normales de travail et à la demande expresse de l'employeur. La convention collective stipulait que le droit à la rémunération dépend du fait que l'employé s'estimant lésé a rendu ou non des services. Après avoir consulté les définitions du terme «travail» dans différents dictionnaires, l'arbitre a jugé que l'examen médical, même s'il avait été ordonné par l'employeur, n'équivalait pas à un travail ou à l'exercice de l'activité professionnelle pour laquelle l'employé s'estimant lésé avait été engagé ou qui faisait l'objet de son «contrat» de travail. Au cours de l'examen médical, l'employé s'estimant lésé n'a pas mis son activité professionnelle à la disposition de l'employeur et ne s'est pas subordonné à ce dernier en vue de l'exécution de cette activité pour laquelle l'employeur s'engage à lui verser un salaire ou une rémunération. Le congé compensatoire accordé par l'employeur équivalait à un geste de pure bonté qui ne reconnaissait ni ne créait un droit. Le renvoi à la Cour d'appel fédérale a été par la suite rejeté.

H-34 Les effets néfastes de la fumée pour les fumeurs et les non-fumeurs qui se trouvent dans leur voisinage immédiat ont fait l'objet de plusieurs débats brûlants au cours des dernières années. Il n'est donc pas surprenant que cette question ait donné lieu à un grief. Dans l'affaire *Fateau* (dossier de la Commission n° 166-2-10428), l'employé s'estimant lésé, un contrôleur de la circulation aérienne non-fumeur, a prétendu que ce type de travail exigeait une concentration élevée, un renouvellement annuel du permis et un examen du cœur, qu'il devrait être interdit de fumer à la tour de contrôle de l'aéroport de Québec et que l'employeur devrait mettre une salle à la disposition des employés qui désirent fumer. Le grief prétendait que le but général de la convention collective et ses clauses sur les conditions de travail et la sécurité visaient à favoriser le bien-être des employés de même que la salubrité des conditions de travail. À l'appui de son alléguation, l'employé s'estimant lésé a demandé l'autorisation de présenter des documents médicaux et scientifiques portant sur les conséquences de la fumée sur la santé mentale et physique tant des «fumeurs actifs» que des «fumeurs passifs» et démontrant que celle-ci rendait l'air malsain. Toutefois, la question a finalement porté sur la recevabilité de ce genre de preuve, l'arbitre ayant indiqué qu'il ne pouvait, dans les circonstances particulières de cette affaire, envisager de recevoir ces preuves car leur validité ne pouvait être vérifiée par le biais d'un contre-interrogatoire.

directement attribuable à une mauvaise gestion de la part de la direction. Ils ont prétendu qu'il aurait été possible de résoudre le problème de la dotation en permettant aux contrôleurs d'effectuer des heures supplémentaires et que les nécessités du service n'y étaient pour rien. Pour rejeter le grief, l'arbitre a fait appel à la distinction entre les questions liées à la dotation et celles qui sont rattachées aux nécessités du service. Il a conclu que la dotation était une prérogative de la direction et que la mise en œuvre des nouveaux systèmes ne permettait pas en soi de conclure que les nécessités du service empêchaient d'approuver les congés demandés. Toutefois, étant donné les problèmes à court terme causés par la mise en œuvre, l'arbitre a déterminé qu'il existait des questions qui allaient au-delà des questions de «dotation» et qui pouvaient être comprises dans les «nécessités du service». Il a reconnu que le coût des heures supplémentaires n'est peut-être pas un facteur important sur une courte période, mais il a jugé qu'il s'agissait d'une considération importante lorsque l'employeur doit se passer de deux employés pendant une période d'un an ou plus.

H-31 De même, dans l'affaire *Noakes* (dossier de la Commission n° 166-2-9688), des contrôleurs de la circulation aérienne en fonction ont été privés de pauses de repas et de repos pendant certaines périodes de l'année, c'est-à-dire pendant l'été, parce que les conditions d'exploitation exigeaient alors qu'ils effectuent des journées plus longues. La convention collective obligeait l'employeur à fournir aux employés des pauses-repas et des pauses de détente. L'arbitre a par conséquent dû déterminer si l'employeur pouvait légitimement invoquer le manque de personnel créé par une activité saisonnière accrue pour ne pas répondre aux exigences par ailleurs légitimes de la convention collective. Il a reconnu qu'un manque de personnel, même s'il s'agit d'une question rattachée aux nécessités du service, ne pourrait être considéré en soi comme une nécessité du service qui justifierait une dérogation à l'objet et à l'intention d'une clause de bonne foi d'une convention collective. Toutefois, l'arbitre s'est dit d'avis que l'employeur n'est pas tenu d'engager du personnel supplémentaire pour répondre à cette exigence. Il a jugé que les parties avaient conclu une entente implicite, en ayant recours à l'expression «si les nécessités du service le permettent», selon laquelle le bien-être du public pourrait exiger, dans certaines circonstances, la présence permanente d'employés au lieu de travail. L'absence de définition de pauses-repas ou de pauses de détente dans la convention collective indique clairement que les parties s'étaient engagées mutuellement à déterminer au besoin les circonstances où il n'est pas possible d'accorder ces pauses.

H-32 Les heures supplémentaires, avec le supplément de rémunération qu'elles apportent, constituent un avantage fort recherché. Comme les chances d'effectuer des heures supplémentaires sont souvent jalousement gardées par les employés en mesure d'en profiter, la plupart des conventions collectives prévoient une formule permettant d'allouer équitablement ces chances. Ces clauses, toutefois, ne garantissent pas qu'un employé recevra une rémunération supplémentaire lorsque certaines conditions établies dans la convention collective ne sont pas respectées. Dans l'affaire *Martin* (dossier de la Commission n° 166-2-9647), l'employé s'estimant lésé avait demandé à titre de compensation l'équivalent des quatre heures supplémentaires que l'employeur avait omis de lui offrir dans le délai prescrit par la convention collective. Parce que l'employeur avait omis de l'informer au moins une heure à l'avance, de la possibilité d'effectuer des heures supplémentaires, l'employé a refusé l'offre de travail supplémentaire rémunéré, mais a prétendu avoir droit, en raison du retard de l'employeur, à la

H-30 Certains avantages, principalement les congés sous leurs différentes formes, sont accordés en vertu de la plupart des conventions collectives sous réserve de certaines conditions existant au lieu de travail ou, pour employer l'expression habituelle, de certaines «*nécessités du service*». Dans l'affaire *Hollier et Willis* (dossiers de la Commission n°s 166-2-10526 et 10527), la demande présentée par deux contrôleurs de la circulation aérienne en vue d'obtenir un an de congé pour travailler à l'étranger, en vertu des dispositions de la convention collective, a été rejetée en raison des nécessités du service, à savoir la mise en œuvre d'un nouveau système de contrôle de la circulation aérienne et l'existence d'une grave pénurie de personnel. Les employés s'estimaient lésés ont affirmé qu'étant donné les nombreuses années de planification qui avaient précédé la mise en œuvre de ces nouveaux systèmes, la pénurie de personnel était

fonction.

mesure de donner un ordre pour qu'un employé soit considéré comme étant en employé est en fonction. Par conséquent, l'employeur doit au moins être en une surveillance, un contrôle ou une direction quelconque pour dire qu'un passé en pause-repas, l'arbitre a jugé qu'il fallait que l'employeur puisse exercer possible d'établir que le temps où un employé est en retard équivalait au temps retard d'un(e) employé(e) n'intervenant pas. Faisant remarquer qu'il n'était pas qualifié exclusivement aux heures de travail prévues, l'inexécution du travail ou le poids à l'argument de l'employée selon lequel l'expression *en fonction* s'appliquait pendant le minimum requis de six heures. L'arbitre n'a accordé aucun un congé de maladie pour une période de deux heures à la fin du poste, s'est donc cinq minutes en retard au travail un certain jour et qui, ce même jour, a demandé *Provost* (dossier de la Commission n° 166-2-10508), une employée qui est arrivée employée est nécessaire au lieu de travail pendant cette période. Dans l'affaire en fonction au moins six heures pendant ce poste signifie que la présence d'un crédits de congé de maladie n'est tenue de salaire, le fait d'exiger d'abord qu'il soit maximum de deux heures de congé de maladie durant un poste sans perte de **H-29** Lorsqu'une convention collective prévoit qu'un employé a droit à un

il avait droit (affaire *Murray*, dossier de la Commission n° 166-2-9808). convention collective reliées à l'admissibilité aux congés de maladie rémunérés disciplinaires. L'employé s'estimaient lésé s'était conforme aux dispositions de la Toutefois, le refus du congé de maladie ne pouvait être justifié par des motifs acte d'insubordination pour lequel il aurait pu subir une mesure disciplinaire. l'employé s'estimaient lésé d'avertir son surveillant par téléphone était en fait un avait confondu mesure administrative et mesure disciplinaire. Le refus de congé de maladie. Avant de faire droit au grief, l'arbitre a jugé que l'employeur lésé a refusé de se conformer à cette directive, son surveillant lui a refusé un possible pour l'informé d'une absence éventuelle. Lorsque l'employé s'estimaient demandé à l'employeur s'estimaient lésé de téléphoner à son surveillant le plus tôt **H-28** Pour pouvoir réassigner le travail ou refaire le calendrier, l'employeur avait

protection s'y applique comme dans le cas des congés annuels. situation d'incapacité, et il aurait fallu qu'il soit expressément indiqué que cette convention collective ne préserve les journées de congé compensatoire dans une hors de la compétence d'un arbitre et a rejeté le grief. Aucune clause de interprétation constituerait en fait un ajout à la convention collective, ce qui est des congés compensatoires en congés de maladie. L'arbitre a jugé que cette

exigences énoncées par les mots «à moins d'indications contraires de la part de l'employeur» qui se trouvent dans le préambule de la convention collective pertinente. Le geste de l'employeur, qui a refusé à l'employé s'estimant lésé un congé de maladie sans certificat, était par conséquent justifié, puisque ce dernier avait persisté à ne pas fournir à ses supérieurs le certificat médical exigé.

H-25 Le droit à un congé annuel rémunéré est l'un des principaux avantages dont bénéficiaient les employés. Cet avantage s'accompagne dans la plupart des conventions collectives de dispositions traitant de l'accumulation des crédits de congé annuel et du report de ces crédits à une année ultérieure lorsque ceux-ci n'ont pas tous été utilisés pendant l'année de leur acquisition. Les fonctionnaires fédéraux, quant à eux, ont également la possibilité de bénéficier d'un complètement de crédits de congés anticipés équivalant au maximum qu'un employé peut acquérir au cours d'une année. Dans l'affaire *Caron et autres* (dossiers de la Commission nos 166-2-9396 et 9398 à 9400), il a fallu déterminer si l'employeur pouvait obliger les employés à utiliser des crédits de congés anticipés avant les crédits reportés, lesquels sont automatiquement transférés la première année, mais font l'objet de l'approbation de l'employeur avant d'être transférés la deuxième année. L'arbitre a fait remarquer que les crédits de congé annuel sont accumulés chaque mois à un certain rythme, à condition qu'un employé travaille au moins dix jours au cours de ce mois. Il était d'avis que la question mettait en opposition deux types de crédits de congé annuel: ceux que les employés obtenaient sous la forme d'un droit acquis parce qu'ils avaient travaillé le nombre de jours requis et ceux découlant du seul droit conféré par la convention collective, qui était celui de les utiliser à l'avance. Pour ce qui est des activités quotidiennes, cette distinction a peu de signification pour l'employeur car quelle que soit la façon dont on appelle les crédits utilisés, le résultat pour l'employeur est le même, c'est-à-dire que les employés sont absents du lieu de travail. L'arbitre était par conséquent d'avis que l'employeur ne pouvait d'aucune façon tenter d'empêcher les employés de bénéficier de ce droit. Étant donné l'éventualité d'une perte pour certains employés, au cas où ils ne pourraient utiliser des «congé acquis» précédemment, il a été jugé qu'il faudrait leur accorder la priorité sur les crédits anticipés.

H-26 L'employée s'estimant lésée travaillait deux jours par semaine de façon permanente. Elle a soutenu qu'elle était protégée par les clauses de la convention collective portant sur les congés annuels et les congés de maladie. L'employeur lui a refusé le droit à ces genres de congé sous prétexte qu'un employé doit travailler au moins 10 jours par mois pour y avoir droit. Une autre clause de la convention collective précise toutefois que, dans le cas des employés à temps partiel, ces avantages sont proportionnels au nombre de jours de travail. En faisant droit au grief, l'arbitre a jugé que cette disposition précisait les autres clauses de la convention collective. L'employée s'estimant lésée avait droit à des congés annuels et à des congés de maladie proportionnels à ses heures de travail (affaire *Cuffaro*, dossier de la Commission no 166-2-9614).

H-27 Dans l'affaire *Pottinger* (dossier de la Commission no 166-2-9004), l'employé s'estimant lésé est tombé malade pendant qu'il prenait certains congés compensatoires auxquels il avait droit en vertu de la convention collective. Une disposition de celle-ci permet à un employé de convertir ses congés annuels en congés de maladie à condition qu'il produise un certificat médical. S'appuyant sur cette disposition, l'employé s'estimant lésé a demandé de convertir

dont il disposait, et ce, conformément aux ordres permanents de l'établissement et à la procédure habituelle. Ainsi, l'employé s'estimant lésé avait agi exactement comme il le fallait et il n'y avait pas lieu de lui imposer une mesure disciplinaire en raison de l'issue malheureuse de la maladie (affaire *Déry*, dossier de la Commission n° 166-2-9773).

INTERPRÉTATION ET APPLICATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES

H-23 Essentiellement, une convention collective oblige l'employeur à assurer du travail à ses employés à un endroit déterminé, et astreint les employés à exécuter ce travail. Dans les cas de conflits ou de litiges reliés au travail, ces obligations font que l'employeur doit faire tous les efforts raisonnables pour assurer l'accès au lieu de travail et que les employés doivent s'efforcer dans la mesure du possible de se présenter au travail. Dans l'affaire *Morneau et autres* (dossier de la Commission n° 166-2-10080, 10103, 10104, 10122 et 10127), les employés s'estimant lésés ont affirmé qu'ils n'avaient pu se présenter au travail pour une raison qui ne leur était pas attribuable, soit la présence d'un piquet de grève qu'ils avaient refusé de traverser et que leurs salaires n'auraient pas dû être réduits. À la demande de l'employeur, les employés s'estimant lésés s'étaient présentés au travail à un autre endroit. Là, l'employeur avait fourni des places de stationnement surveillées et s'était arrangé pour que la police aide les employés à pénétrer sur les lieux de travail. Les instructions concernant l'attitude à adopter dans ce genre de conflit avaient été affichées et distribuées aux employés. Certains employés avaient traversé le piquet de grève sans avoir été indument harcelés ou ennuyés, mais les employés s'estimant lésés ont, eux, refusé d'agir de même sous prétexte de crainte de blessures à eux-mêmes ou aux membres de leur famille, de désir de prévenir un climat de travail défavorable ou de «solidarité syndicale». Ayant conclu que l'employeur avait pris des mesures raisonnables pour protéger les employés, l'arbitre a indiqué que ceux-ci n'avaient pas de motif raisonnable pour refuser de traverser les piquets de grève et que la maxime «pas de travail, pas de rémunération» s'appliquait. Toutefois, il a jugé que, pendant la période qui séparait le moment où les employés se sont présentés au travail à l'endroit indiqué par l'employeur et celui où ils avaient refusé de traverser les piquets de grève, ils étaient au service de l'employeur. L'arbitre a jugé que cette période devait être rémunérée.

H-24 Les dispositions de la convention collective peuvent permettre à l'employeur de s'écarter des pratiques établies régissant l'acquisition et l'utilisation des crédits de congé de maladie. Il n'a qu'à informer les employés qu'il a modifié les procédures existantes. Par conséquent, un employé qui se fait porter malade n'a pas automatiquement droit à un congé de maladie sans certificat, même s'il possède les crédits de congé de maladie nécessaires. Dans l'affaire *Tanguay* (dossier de la Commission n° 166-2-10035), l'employeur avait tenu des réunions pour informer les employés qu'en raison de la possibilité d'une grève de la part des employés d'un autre groupe professionnel, ils devraient dorénavant étayer leurs demandes de congé de maladie de certificats médicaux. Cependant, cet avertissement oral n'avait pas été suivi de directives écrites. Cette façon de procéder était contraire aux attentes exprimées par l'employé s'estimant lésé et, par conséquent, celui-ci a omis de satisfaire aux nouvelles exigences de l'employeur. L'arbitre a jugé que la réunion tenue par l'employeur répondait aux

remorquée en question. L'employé n'a pas non plus été soumise à son opinion de données objectives. De plus, le risque de «faire un tête-à-tête» que craignait censément l'employé s'estimant lésé est inhérent à son travail de chauffeur.

H-19 Pendant l'année à l'étude, la Commission a examiné plusieurs affaires où des représentants syndicaux ont subi des mesures disciplinaires plus sévères que d'autres membres de leur unité de négociation pour avoir participé à des arrêts de travail illégaux. Les employés s'estimaient lésés ont prétendu que l'employeur avait fait preuve de discrimination à leur égard parce qu'ils occupaient des postes plus élevés dans la hiérarchie syndicale. Dans l'affaire *Santarossa et Piccinin* (dossiers de la Commission nos 166-2-9327 et 9328), l'arbitre a jugé que l'arrêt de travail avait été bien planifié et bien coordonné et ne constituait pas une réaction de masse spontanée comme l'avaient prétendu les employés s'estimant lésés. Néanmoins, une personne ne peut subir une peine plus sévère seulement parce qu'elle est une représentante syndicale qui se comporte comme les autres employés. Cependant, l'employeur a à juste titre conclu, en se fondant sur les probabilités, que les employés s'estimaient lésés avaient joué un rôle de chef de file dans l'arrêt de travail et avaient encouragé d'autres employés à y participer. C'est l'exercice de ce rôle de chef de file qui a incité l'employeur à imposer une peine plus sévère aux employés s'estimaient lésés qu'à d'autres employés. Pour cette raison, cette mesure ne constituait pas de la discrimination. L'arbitre, dans l'affaire *Beaupré et Oldale* (dossiers de la Commission nos 166-2-9606 et 9607), qui avait dû trancher une situation semblable, avait conclu dans le même sens.

H-20 Dans l'affaire *Hefferman et White* (dossiers de la Commission nos 166-2-9858 et 9859), l'arbitre a jugé que le droit de distribuer des documents du syndicat dans les locaux de l'employeur était assujéti à certaines conditions. Des représentants syndicaux qui avaient refusé d'obéir à un ordre du directeur de l'établissement leur demandant de cesser de distribuer un bulletin incitant les employés à déclencher une grève illégale ont fait l'objet d'une mesure disciplinaire justifiée.

H-21 Dans une autre affaire, l'arbitre a jugé qu'un employé avait subi à juste titre une mesure disciplinaire pour avoir perturbé le travail en exprimant à voix haute ses opinions religieuses et politiques et en les imposant à ses collègues. Toutefois, l'arbitre a fait part de ses réserves à l'égard du droit de l'employeur d'empêcher, sous menace de mesure disciplinaire, un employé d'exprimer simplement ses opinions personnelles à son lieu de travail (affaire *McPherson*, dossier de la Commission no 166-2-9729).

H-22 Un infirmier travaillant au centre de détention fédéral à sécurité maximale de Laval a été suspendu pendant 10 jours à la suite d'incidents qui ont abouti au décès d'un détenu. L'employeur l'avait jugé coupable de négligence ou d'insouciance dans l'exécution de ses fonctions. L'arbitre a déterminé que l'employé s'estimaient lésé avait d'abord prescrit des médicaments par téléphone à la suite d'un appel d'un gardien, qui s'inquiétait de l'état d'un prisonnier souffrant. Ce n'est qu'après un deuxième appel, cette fois de la part du chef du Centre, que l'employé s'estimaient lésé s'est rendu dispenser des soins au détenu, qui est décédé pendant son transfert à l'infirmier de la prison. Selon l'arbitre, il y a eu une erreur de diagnostic, et non de la négligence ou de l'insouciance. En agissant comme il l'a fait, c'est-à-dire en appelant un médecin sans tarder et en s'assurant que le traitement prescrit était approprié, l'employé s'estimaient lésé, infirmier expérimenté, s'est comporté comme il le devait, compte tenu des renseignements

exemption de droit de douane qu'il avait obtenue pour cette personne. Il n'a pas seulement mis en cause la question de sa propre intégrité dans l'accomplissement de ses fonctions, mais également la réputation de son ministère. L'employé s'estimant lésé se devait de protester contre la réduction de tarif proposée par le chiropraticien. Si ce dernier avait insisté pour réduire le tarif malgré ses protestations, l'employé s'estimant lésé aurait dû dévoiler toute l'affaire à l'employeur. Toutefois, comme l'employé avait plutôt pêché par omission que par perpétation, l'arbitre a réduit la peine à une suspension d'un mois (affaire *Larmond*, dossier de la Commission n° 166-2-9414).

H-16 Dans l'affaire *Dampier* (dossiers de la Commission n° 166-2-10636 et 10854), l'arbitre, après avoir dûment tenu compte de certaines circonstances atténuantes, a réintégré dans ses fonctions un employé s'estimant lésé qui avait été congédié pour une agression non provoquée contre son surveillant, sans toutefois ordonner un remboursement de salaire. L'employé s'estimant lésé avait eu un dossier vierge pendant ses douze années de service précédentes. Les preuves ont démontré que l'agression était le fait d'une colère subite et momentanée et avait peu de chances de se reproduire. En outre, l'employé s'estimant lésé a prouvé qu'il regrettait son geste. Enfin, il était épiléptique et aurait pu éprouver de grandes difficultés à trouver un autre travail.

H-17 Dans l'affaire *Valières*, (dossier de la Commission n° 166-2-10953), l'employé s'estimant lésé, qui travaillait au ministère de la Défense nationale, s'est vu infliger une suspension de quarante jours pour une agression à coups de poing et de canif contre un collègue. Tout en admettant le caractère extrêmement grave de ce genre d'attaque, l'arbitre s'est dit d'avis que l'employeur avait omis de tenir compte, d'une part, de sa propre incapacité à résoudre un conflit sérieux qu'il savait exister depuis plus d'un an entre l'employé s'estimant lésé et la victime et, d'autre part, de la nature provocatrice du langage utilisé par cette dernière à l'endroit du premier. Quand il a réduit la peine disciplinaire à une suspension de vingt jours, l'arbitre a indiqué clairement que l'employeur ne pouvait s'attendre à ce que les mesures disciplinaires de celui-ci ne soient pas mitigées lorsqu'il s'est montré lui-même incapable de prendre les mesures nécessaires pour désamorcer une situation explosive dont il avait connaissance et qui avait de bonnes chances d'aboutir à un incident violent.

H-18 Un principe général régissant les relations entre un employeur et son employé veut que ce dernier obéisse sur-le-champ et dépose un grief plus tard s'il doute de la légitimité d'un ordre donné par son surveillant. Il existe toutefois une exception à cette règle. Elle concerne le refus d'exécuter une tâche qui pourrait être dangereuse. Dans l'affaire *Allalouf* (dossiers de la Commission n° 166-2-9590 et 9627), l'arbitre, se reportant à la jurisprudence arbitrale existante, a affirmé que, pour justifier son refus d'effectuer une tâche censément dangereuse, un employé doit répondre aux conditions suivantes: 1) il doit croire honnêtement que la tâche en question est dangereuse; 2) il doit faire part de son opinion à la direction au moment de son refus, en donnant des précisions; 3) il doit étayer son opinion de données objectives; 4) il doit prouver que la tâche en question est exceptionnellement dangereuse. L'employé s'estimant lésé, qui travaillait comme chauffeur, a refusé de sortir la semi-remorque qui lui était assignée parce qu'il avait censément des motifs raisonnables de croire qu'elle était dangereuse. Pour cette raison, il s'est vu infliger une suspension. Quand il a rejeté les griefs, l'arbitre a conclu que l'employé s'estimant lésé ne croyait pas honnêtement qu'il était dangereux de sortir la semi-

fondé sur l'auto-cotisation, devait prévaloir contre les droits des personnes et que l'employeur pouvait par conséquent régir les activités personnelles de l'employé s'estimant lésé sans violer la Déclaration canadienne des droits. Au moment d'évaluer la sévérité de la peine infligée, l'arbitre a tenu compte d'un certain nombre de circonstances atténuantes, notamment du dossier antérieur de l'employé, de sa compétence supérieure, de l'absence de preuve de fraude ou d'activité douteuse à l'extérieur, de l'absence de lien entre ses activités extérieures et ses fonctions, et de l'absence de preuve indiquant qu'il avait touché une rémunération pour ses services. Il a également tenu compte du fait que, dans les affaires où des circonstances semblables avaient existé, et même dans les cas où des employés avaient touché une rémunération, seules des suspensions de durée relativement courte avaient été appliquées. Le congédiement a donc été réduit à une suspension à long terme. L'employeur et l'employé s'estimant lésé ont par la suite demandé à la Cour d'appel fédérale, en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale, de réviser et d'annuler la décision de l'arbitre. À la fin de l'année, les deux demandes étaient encore pendantes.

H-14 L'arbitre a jugé qu'un préposé au classement de la viande qui exploitait un commerce en dehors de ses heures de travail avait été renvoyé à juste titre de la Fonction publique après refus de dévoiler complètement la nature et l'importance de ses intérêts commerciaux et après avoir refusé de s'en départir malgré un ordre exprès de le faire. L'employé achetait pour son commerce de la viande provenant des abattoirs qu'il desservait dans le cadre de ses fonctions. Il y avait donc un conflit entre ses tâches de préposé au classement de la viande et ses intérêts commerciaux extérieurs. Il avait accès à des renseignements confidentiels dont étaient privés les autres détaillants et qui pouvaient l'aider à négocier le prix de la viande au moment de ses achats. En outre, il pouvait être tenté de classer la viande dans une catégorie inférieure pour pouvoir l'acheter à meilleur prix. Il existait également une possibilité que les abattoirs se sentissent obligés de consentir à l'employé s'estimant lésé un meilleur prix qu'aux autres acheteurs (affaire *Paterston*, dossiers de la Commission n° 166-2-10263, 10491 et 10492).

H-15 Dans une autre affaire de conflits d'intérêts, l'employé s'estimant lésé, un spécialiste des marchandises travaillant pour Douanes et Accise, Revenu Canada, avait accepté sans protester une réduction de tarif pour des traitements chiropractiques après que son chiropracticien, sur ses conseils, ait gagné un appel concernant le droit appliqué à une table de chiropractie importée. Quelque temps après, l'employé s'estimant lésé est retourné faire soigner son dos. Après que le chiropracticien lui eut facturé la somme totale pour ces traitements, l'employé s'estimant lésé a protesté et a changé de médecin. À une date ultérieure, en raison d'une modification apportée à la politique du Ministère, la demande de renouvellement du numéro d'exemption présentée par le chiropracticien a été rejetée. Il a cru à tort que l'employé s'estimant lésé, dans un geste de dépit, s'était arrangé pour que sa demande soit rejetée et il s'est plaint à l'employeur. Ce dernier a par conséquent suspendu l'employé s'estimant lésé pour une période de trois mois pour avoir accepté un avantage pour des services rendus dans le cadre de ses fonctions. L'arbitre a jugé que l'employé s'estimant lésé, en acceptant sans protester une réduction de tarif, a commis une erreur de jugement qui méritait une mesure disciplinaire. Celui-ci a accepté une faveur ou a semblé en accepter une en échange de renseignements qu'il aurait dû normalement donner dans le cadre de son travail. En acceptant cette faveur, l'employé s'estimant lésé a permis à quelqu'un de croire que, pour des raisons de pur dépit, il pouvait faire annuler une

H-13 La Commission a dû trancher plusieurs questions de conflits d'intérêt. Dans l'affaire *St-Louis* (dossier de la Commission n° 166-2-8368), des preuves ont démontré qu'un employé de Revenu Canada, un comptable agréé, s'était à plus d'une reprise placé dans une situation de conflit d'intérêts en acceptant de faire de la tenue de livres, des déclarations d'impôt et d'autres travaux spécialisés pour un certain nombre d'amis et de connaissances tout en restant vérificateur à Revenu Canada. Depuis son entrée au Ministère, dix-huit ans auparavant, l'employé s'estimaient lésé savait que ce ministère interdisait ce genre d'activité sous peine de congédiement. Il avait d'ailleurs signé chaque année une déclaration à cet égard. Toutefois, il a plusieurs fois fait fi de cette interdiction. Au moment de trancher la question, l'arbitre a rappelé la règle fondamentale régissant les situations de conflits d'intérêts, c'est-à-dire que tout fonctionnaire doit éviter de se placer dans une situation qui peut donner lieu à un réel conflit d'intérêts ou qui peut, aux yeux du public, sembler donner lieu à un tel conflit d'intérêts. Par conséquent, le seul fait qu'il puisse sembler exister un conflit d'intérêts suffit à établir l'infraction. Bien que l'employé s'estimaient lésé ait prétendu qu'il s'agissait d'activités personnelles et privées qui échappaient à l'interdiction susmentionnée, l'arbitre a conclu que l'intégrité du système fiscal,

MESURES DISCIPLINAIRES

H-12 L'arbitre a ensuite étudié la question de savoir si une certaine preuve que l'employeur a essayé de produire dans sa réplique était recevable. Cette preuve consistait en un témoignage oral et écrit d'un polygraphe médico-légal qui prétendait que certains tests «scientifiques» effectués auprès de l'employé démontraient que celui-ci disait la vérité au sujet de l'agression commise par l'employé s'estimaient lésé. Se reportant aux décisions rendues par les juges de la Cour suprême du Canada dans l'affaire *Phillion c. La Reine* (1977), 74 D.L.R. (3d) 136, l'arbitre a conclu qu'il était possible de prétendre que, dans une affaire comme celle en cours, puisque l'employé s'estimaient lésé témoignait en son propre nom, des preuves de ce genre pouvaient être recevables. Toutefois, elles ne peuvent être présentées dans une réplique. En outre, même si elles étaient recevables, l'arbitre pourrait ne pas leur accorder suffisamment de poids pour qu'elles puissent contrebalancer les preuves l'incitant à tirer une conclusion contraire, ce qui s'est produit en l'occurrence.

H-11 Dans l'affaire *Dillon* (dossiers de la Commission n°s 166-2-9714 et 9715), l'employé s'estimaient lésé avait été congédié pour avoir agressé brutalement et sans provocation un collègue. L'arbitre a d'abord insisté sur le fait que, dans la présentation d'un grief découlant d'une mesure disciplinaire, le fardeau de la preuve, en ce qui concerne la pondération des probabilités, incombe à l'employeur. Quand il a évalué la crédibilité de l'employé s'estimaient lésé et de l'autre employé, l'arbitre s'est dit non convaincu que ce dernier avait été la victime innocente d'une agression non provoquée commise par le premier. Pour en venir à cette conclusion, l'arbitre a tenu compte du fait que, dans sa déposition sous serment, l'employé en cause s'est, à plusieurs occasions, gardé d'affirmer que l'employé s'estimaient lésé l'avait frappé, même quand son propre avocat le lui a expressément demandé. En outre, il existait, entre son témoignage et ceux des témoins, des contradictions qui laissent planer un doute sur sa version des événements. Comme l'employeur n'a pu s'acquitter du fardeau de la preuve, l'arbitre s'est montré disposé à faire droit au grief pour cette seule raison.

H-8 En vertu de l'alinéa 101(1)c) de la Loi, les employés qui sont désignés en vertu de l'article 79 comme étant des personnes qui accomplissent des fonctions nécessaires dans l'intérêt de la sécurité et de la sûreté du public ne peuvent participer à une grève. Dans l'affaire *Jones et autres* (dossiers de la Commission n°s 166-2-9010 à 9012, et 9030 à 9037 inclusivement), les employés s'estimaient lésés, qui étaient tous des employés désignés, ont subi des mesures disciplinaires pour ne s'être pas présentés au travail pendant un certain nombre de jours au cours d'une grève légale des autres membres de leur unité de négociation. Ils ont prétendu avoir été malades pendant les périodes en question et ont présenté des certificats médicaux à l'appui de cette allégation. Leurs médecins respectifs ont témoigné à cet égard. Au moment de rejeter les griefs, l'arbitre a renvoyé les parties à la décision rendue par la Cour suprême du Canada dans l'affaire *Strasser c. Roberge* (1979) 103 D.L.R. (3d) 193. Dans cette affaire, l'opinion de la majorité indiquait que la participation d'un employé à une grève illégale était une infraction de « responsabilité stricte » qui pouvait être établie simplement par des preuves démontrant que les employés en cause ne s'étaient pas présentés au travail comme prévu pendant une grève. En d'autres termes, il incombait aux employés de prouver qu'ils ne s'étaient pas absentes pour participer à une grève illégale.

H-9 Dans cette affaire, toutefois, l'arbitre a conclu qu'il n'était pas nécessaire de faire porter cette responsabilité par les employés s'estimant lésés pour francher la question. Il n'a pas jugé bon d'attacher de poids aux preuves médicales présentées parce qu'il a conclu que les opinions des médecins étaient fondées sur les plaintes subjectives de leurs malades, dont l'intention générale était de les duper afin qu'ils attestent de leur prétendue maladie. Il est possible que l'opinion d'un médecin ne constitue pas une preuve acceptable de l'état physique réel d'une personne lorsqu'il n'a pas tenu compte de tous les renseignements pertinents. Il n'y a pas lieu de déterminer si cette situation est attribuable à une inattention de la part du médecin ou à un manque de franchise de la part de son malade. Plus particulièrement, si les preuves indiquaient que le malade a menti à dessein à son médecin ce qui peut avoir faussé son diagnostic ou influencé sa décision de signer un certificat à l'égard de l'absence du travail, l'arbitre serait obligé de rejeter cette opinion médicale parce qu'elle n'a pas de valeur. En ce qui concerne les employés s'estimant lésés, ils n'ont pas révélé à leur médecin respectif que leur unité de négociation se trouvait alors en grève et qu'ils étaient des employés désignés. Une demande présentée par les employés s'estimant lésés en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale en vue de faire réviser et annuler la décision de la Commission a par la suite été rejetée après la fin de l'année.

H-10 De même, dans l'affaire *Richards et autres* (dossiers de la Commission n°s 166-2-10242, 10243, 10247, 10250, 10283 à 10290 et 10388), l'arbitre n'a accordé aucune importance aux certificats médicaux présentés par les employés s'estimant lésés. Ces certificats visaient à appuyer les griefs présentés à l'égard du refus d'un congé de maladie payé demandé en vertu de la convention collective pendant que d'autres membres de l'unité de négociation étaient en grève illégale. Les employés concernés ont également déposé un grief à l'égard d'une peine imposée pour leur participation à la grève. Pour rejeter les griefs, l'arbitre s'est fondé sur les décisions rendues par la Cour suprême du Canada dans l'affaire *Strasser c. Roberge* (supra) de même que sur la décision de l'arbitre dans l'affaire *Jones et autres* (supra).

H-7 La nature du grief, comme elle est énoncée dans l'avis de grief, détermine également la recevabilité des preuves. Dans l'affaire *Nadon* (dossier de la Commission n° 166-2-9429), l'employé s'estimant lésé, surveillant au centre de contrôle régional de l'aéroport international de Dorval, avait été suspendu pour avoir abandonné son lieu de travail en raison d'un désaccord sur la question du système radar qui devait être utilisé pour remplacer le système principal pendant des réparations. À l'audition du grief, l'employé s'estimant lésé, qui n'était pas représenté par un avocat, a voulu produire des preuves reliées à une éventuelle violation de la convention collective et non à la nature disciplinaire du grief. Ces preuves ont été déclarées irrecevables par l'arbitre, qui a dit qu'il pouvait, afin de faire observer les règles de la justice naturelle, essayer d'aider un employé s'estimant lésé qui n'est pas représenté par un avocat, mais qu'il est strictement limité dans son action par l'objet précis du grief dont il est saisi. Il ne peut permettre qu'un interrogatoire dépasse les limites établies par l'énoncé de griefs, qui détermine la compétence de l'arbitre. Comme le grief ne faisait pas allusion à une éventuelle violation de la convention collective applicable, l'arbitre n'a pu recevoir les preuves à ce sujet.

H-6 Pour juger si elle doit recevoir des preuves dans les affaires de mesure disciplinaire, la Commission se fonde généralement sur les incidents qui ont incité l'employeur à sévir. Ainsi, dans l'affaire *Leduc* (dossier de la Commission n° 166-2-10306), l'avocat de l'employé s'estimant lésé s'est opposé aux tentatives de l'avocat de l'employeur en vue de produire des preuves relatives à des incidents postérieurs à ceux qui étaient mentionnés dans l'avis de mesure disciplinaire. Citant l'affaire *Lefebvre* (dossier de la Commission n° 166-2-3226) et l'affaire *McKendry* ([1973] C.F. 126), l'arbitre a jugé que ces preuves étaient recevables et pouvaient être examinées une fois établi l'incident déterminant. Ces preuves devraient être reliées à la gravité de la peine et non à la cause de la mesure disciplinaire. L'arbitre a estimé qu'il pourrait se révéler important dans une certaine mesure de savoir comment un employé s'est conduit une fois la mesure disciplinaire déterminée puisqu'il serait alors mieux en mesure de juger s'il faut réduire celle-ci.

QUESTIONS DE PROCÉDURE ET DE PREUVE

H-5 Dans l'affaire *Mason* (dossier de la Commission n° 166-2-9779), l'arbitre a jugé qu'il n'était pas compétent pour déclarer qu'une entente entre les parties avait été conclue, comme le prétendait l'employé s'estimant lésé, et qu'il n'était pas compétent pour en faire appliquer les modalités. Il a examiné la décision rendue par la Cour suprême du Canada dans l'affaire *Heustis c. la Commission d'Énergie du Nouveau-Brunswick* [1979], 2 R.C.S. 768, mais a conclu qu'elle ne s'appliquait pas aux faits dont il était saisi. Dans cette affaire, la Cour ne s'était attachée qu'à la question du pouvoir de réparation de l'arbitre. Elle n'était pas saisie de la question de la compétence initiale. On ne peut donc dire que l'affaire *Heustis* doit l'emporter sur la jurisprudence considérable établie par la Commission et par la Cour d'appel fédérale, qui limite la compétence de la Commission dans le cas des questions visées par l'article 91 de la Loi.

être renvoyés à l'arbitrage en vertu de l'alinéa (91(1)a) (affaire *Power*, dossier de la Commission n° 166-2-8764).

démarcation entre les actes volontaires d'un employé constituant une faute de conduite et une action involontaire de sa part indiquant qu'il est incapable d'exécuter les tâches de son poste. Dans le premier cas, on peut supposer que l'employé est responsable du comportement litigieux; dans le deuxième cas, l'employé, malgré ses bonnes intentions, ne peut surmonter la lacune fondamentale qui l'empêche d'accomplir ses fonctions. Dans le premier cas, l'application d'une mesure disciplinaire pour corriger la faute de conduite pourrait bien constituer le remède qui convient. Si le congédiement semble représenter la seule mesure disciplinaire appropriée, celle-ci pourrait alors servir d'exemple aux autres. Par ailleurs, une mesure disciplinaire est tout à fait injustifiée lorsque les manquements d'un employé sont dus à une maladie ou à un manque de compétence qui le rend inapte à accomplir ses fonctions. Il a été démontré que l'employeur avait mis fin à l'emploi de l'employé s'estimant lésé en raison d'une prépondérance négligence dans l'accomplissement de ses fonctions, négligence qui a occasionné des pertes financières importantes pour cet employeur. L'arbitre a jugé que la négligence faisait partie de la catégorie des fautes volontaires. Les allégations de l'employeur à l'égard de la cessation d'emploi équivalent à une accusation selon laquelle l'employé s'estimant lésé a commis une faute de conduite qui a donné lieu à une mesure disciplinaire justifiée. Pour toutes ces raisons, l'arbitre a conclu qu'il avait la compétence nécessaire pour entendre le grief et il l'a finalement admis d'après le fond.

H-3 Les employés s'estimant lésés devaient accomplir temporairement des fonctions qui ne faisaient pas partie de leurs tâches régulières. D'après les dispositions de la convention collective pertinente, un employé qui doit accomplir des tâches d'un poste de classe plus élevée a droit à une rémunération intégrale comme s'il avait été nommé à cette classe supérieure pour la période de suppléance. Après avoir évalué la tâche, l'employeur a décidé de verser à un seul employé une rémunération intégrale inférieure à celle à laquelle les deux employés s'estimant lésés prétendaient avoir droit. Invoquant l'article 7 de la Loi, l'employeur a prétendu que l'arbitre n'était pas compétent pour trancher ces griefs parce qu'ils avaient trait à la classification des postes. L'arbitre a jugé, lui, qu'il avait la compétence nécessaire pour trancher la question car les griefs portaient non pas sur la classification, mais essentiellement sur le taux de rémunération prévu par la convention collective. Toutefois, il a rejeté les griefs en s'appuyant sur le fond de l'affaire en concluant que les tâches d'un niveau supérieur n'avaient pu prouver qu'ils accomplissaient bien les tâches d'un niveau supérieur (affaire *Cartier et Dowie*, dossiers de la Commission n° 166-2-9290 et 9291).

H-4 L'employé s'estimant lésé a obéi tout en protestant à un ordre de l'employeur lui enjoignant de subir un examen médical. Il a prétendu que cet ordre constituait une infraction à la clause de la convention collective portant sur les «droits de direction». En jugeant qu'il n'était pas compétent pour entendre le grief, l'arbitre a indiqué que toute décision de l'employeur pouvait être considérée comme l'exercice d'un droit de direction. Si tous ces droits étaient arbitrables en vertu de l'alinéa 91(1)a) de la Loi, le champ d'application du paragraphe 91(1) équivalendrait à celui du paragraphe 90(1). Toutefois, les deux dispositions sont formulées différemment de façon à limiter clairement les catégories de griefs qui peuvent être renvoyés à l'arbitrage. Il s'ensuit donc que si seule la clause sur les «droits de direction» a été censément interprétée ou appliquée dans le cas de l'employé s'estimant lésé, le grief contestant cette interprétation ou application ne peut être considéré comme faisant partie de la catégorie des griefs qui peuvent



PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS D'ARBITRAGE DES GRIEFS

QUESTIONS DE STATUT ET DE COMPÉTENCE

H-1 Les objections à l'égard de la compétence d'un arbitre pour ce qui est d'entendre un grief doivent être soulevées à la première occasion pertinente. Un manquement de diligence, de la part d'un employeur, pourrait être considéré comme une «renonciation» au droit de présenter une objection. Dans l'affaire *Keays* (dossier de la Commission n° 166-2-9613), l'agent négociateur qui représentait un employé n'a pas présenté dans les délais prescrits un grief au deuxième et au troisième palier de la procédure de règlement des griefs. Au lieu de soulever alors une objection concernant ce point, l'employeur a accepté que le grief soit quand même traité à la condition qu'il soit considéré comme une plainte et que, dans l'éventualité où il serait renvoyé à l'arbitrage, il puisse soulever une objection à cet égard. Rejetant cette dernière objection de l'employeur, l'arbitre a indiqué que cette «renonciation» peut être tacite ou explicite. Il est possible de passer outre à certaines étapes de la procédure des règlements des griefs et il est permis de déroger aux dispositions de la convention collective lorsqu'on fait des gestes ou attitudes de l'employeur peuvent être considérés comme une renonciation au respect de certaines exigences. Comme la question en litige avait d'abord été un grief, elle est demeurée telle sans égard à des conditions établies unilatéralement et qui visaient à priver un employé des droits prévus par la Loi. En omettant de soulever son objection à la première occasion pertinente, l'employeur a effectivement privé l'employé s'estimant lésé du droit de demander une prolongation du délai fixé pour la présentation du grief à l'étape suivante. Cette attitude a pris l'employé s'estimant lésé par surprise et ne respectait pas les règles normales d'application dans les procédures mettant en cause deux parties adverses. Cette «condition» établie par l'employeur ne pouvait donc être considérée comme un moyen d'empêcher l'employé de porter son grief à l'arbitrage.

H-2 Dans l'affaire *Tudor-Price* (dossier de la Commission n° 166-2-10155), l'employeur a soutenu que l'arbitre n'était pas compétent pour étudier un grief d'incompétence de celle-ci et non pas parce qu'elle avait commis une faute de conduite méritant une mesure disciplinaire. L'arbitre a fait remarquer que le recours dont disposent la plupart des fonctionnaires en vertu de l'article 31 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, qui permet d'en appeler d'une recommandation de renvoi pour incompétence de la part du sous-chef, n'est pas accessible aux employés de l'organisme pour lequel travaillait l'employé s'estimant lésé. Pour cette raison, il n'est pas possible de donner au libellé de l'article 91 (1) b) de la Loi une interprétation étroite et littérale. La jurisprudence de la Commission indique que, pour déterminer si un arbitre est compétent, il faut situer la ligne de

G-13 L'employeur a formé une demande en vue de faire réviser cette décision conformément à l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale. La Cour d'appel fédérale a décidé, dans un jugement unanime, que la Commission ne peut procéder à une désignation d'après les fonctions que, selon elle, un employé devrait être tenu d'exercer en cas de grève. L'article 79 confère plutôt à la Commission le pouvoir de déterminer quels sont les employés ou les classes d'employés dont les fonctions sont, en tout ou en partie, des fonctions dont l'exercice est nécessaire dans l'intérêt de la sûreté ou de la sécurité du public, au moment où la détermination est faite, c'est-à-dire pendant les activités normales de contrôle de la circulation aérienne. La Cour a soutenu également que la Commission ne peut faire de distinction entre des employés qui exercent des fonctions similaires en ne désignant que certains d'entre eux.

G-14 L'affaire a été renvoyée à la Commission et, à partir du jugement de la Cour d'appel fédérale, la Commission a rendu une décision selon laquelle tous les contrôleurs de la circulation aérienne en fonction sont des employés désignés aux termes de l'article 79. La Commission a jugé qu'au moment de sa décision initiale, c'est-à-dire à un moment où les activités normales de contrôle avaient lieu, tous les contrôleurs de la circulation aérienne en fonction, en tant que classe d'employés, s'acquittaient de fonctions qui, en tout ou en partie, étaient nécessaires dans l'intérêt de la sûreté ou de la sécurité du public. À l'occasion d'un autre appel interjeté auprès de la Cour suprême du Canada par l'Association canadienne du contrôle du trafic aérien, le jugement de la Cour d'appel fédérale a été maintenu à l'unanimité.

G-15 D'après les jugements ci-dessus, la fonction de la Commission aux termes de l'article 79 de la Loi est de déterminer, dans le contexte d'une situation normale de travail, si une partie des fonctions exercées par les employés ou les classes d'employés dont la désignation a été proposée par l'employeur sont nécessaires dans l'intérêt de la sûreté ou de la sécurité du public. En rendant sa décision, la Commission doit désigner un employé quel que soit le pourcentage des fonctions qu'il est réellement tenu d'exercer pour des raisons de sûreté ou de sécurité. Voir *Sa Majesté du chef du Canada représentée par le Conseil du Trésor et l'Association canadienne du contrôle de la circulation aérienne* (Cour fédérale, dossier A-188-81); (Cour suprême, dossier 16762); (Dossier de la Commission 181-2-134).

and American Newspaper Guild (C.I.O.) and Globe Printing (1951) 3 D.L.R. 162 et General Medical Council v. Spackman (1943) A.C. 627, la Commission a jugé qu'une demande relative à une prolongation de délai doit porter sur une affaire qui paraît fondée à première vue. L'employeur doit avoir la possibilité de contester la valeur de la preuve de cette nature au moyen d'un contre-interrogatoire afin que les principes de la justice naturelle soient respectés. En conséquence, la déclaration sous serment était une preuve peu convaincante de sorte que l'affaire ne paraissait pas fondée à première vue. La demande a été rejetée.

DÉSIGNATION D'EMPLOYES EN VERTU DE L'ARTICLE 79 DE LA LOI

G-11 La compétence de la Commission pour déterminer quels sont «les employés ou les classes d'employés de l'unité de négociation dont les fonctions sont, en tout ou en partie, des fonctions dont l'exercice à un moment particulier ou après un délai spécifique est ou sera nécessaire dans l'intérêt de la sûreté ou de la sécurité du public» a été réduite cette année par l'effet des décisions rendues par la Cour d'appel fédérale et la Cour suprême du Canada.

G-12 Depuis que la Loi est entrée en vigueur, en 1967, l'employeur et l'Association canadienne du contrôle du trafic aérien considéraient tous deux que, pour désigner les employés, il fallait déterminer lesquelles de ses fonctions régulières un employé membre de l'unité de négociation aurait à exercer dans l'intérêt de la sûreté ou de la sécurité du public si les employés membres de cette unité déclaraient la grève. Autrement dit, ils convenaient que la détermination devait se faire dans le contexte d'une situation de grève plutôt que d'une situation normale de travail. Par conséquent, au cours des huit séries de négociation précédentes menées depuis 1967, les parties étaient convenues que la sûreté ou la sécurité du public était assurée au moyen de la désignation d'un nombre relativement restreint de contrôleurs de la circulation aérienne. Pendant la dernière série de négociations, l'employeur a modifié sa politique et a adopté comme principe que les employés devraient être désignés dans le contexte d'une situation normale de travail et que toutes les activités de contrôle aérien devraient être maintenues en cas de grève. Ainsi, l'employeur a proposé la désignation de la totalité des quelque 1 500 contrôleurs de la circulation aérienne en fonction. L'agent négociateur s'est opposé à la proposition de l'employeur et la Commission a été invitée pour la première fois à déterminer lesquels des employés membres de l'unité de négociation devaient être désignés. Quand elle a rendu sa décision, la Commission a rejeté la thèse avancée par l'employeur sur la foi des décisions qu'elle avait déjà rendues dans le passé à cet égard et des conventions conclues par les parties au cours des huit séries de négociation antérieures. La Commission a admis qu'elle ne pouvait imposer de restrictions à l'employeur sur la façon de diriger les opérations de contrôle de trafic aérien, sauf dans la mesure où le rejet d'une proposition faite par lui peut réduire sa capacité d'offrir certains services au public si les employés en cause déclenchent une grève. La Commission a soutenu que l'article 79 lui conférerait le pouvoir exclusif de déterminer lesquelles des fonctions exercées par les contrôleurs sont nécessaires dans l'intérêt de la sûreté ou de la sécurité du public en cas de grève. À la fin, la Commission a désigné quelque 280 contrôleurs, ce qui représentait une légère augmentation par rapport au nombre des employés désignés d'un commun accord par les parties au cours de la série précédente de négociation.

PERSONNES PRÉPOSÉES À LA GESTION OU À DES FONCTIONS CONFIDENTIELLES

G-8 Une fois de plus la Commission a examiné le sens de l'expression «personne préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles», définie à l'article 2 de la Loi, dans le cadre de deux affaires dans lesquelles les facteurs considérés ont abouti à des résultats différents. Dans un des deux cas, la personne désignée par l'employeur comme exerçant des fonctions confidentielles était la secrétaire de l'attaché de presse du ministre de l'Emploi et de l'Immigration. Elle avait eu vent de conversations entre le Ministre et ses adjoints et elle a lu la correspondance adressée au premier. Toutefois, elle n'avait jamais passé de temps avec lui et elle n'était qu'une des quatorze personnes susceptibles d'être appelées à travailler auprès de lui en l'absence de sa secrétaire particulière. Citant un certain nombre de décisions qu'elle a rendues par le passé, la Commission a conclu que la secrétaire n'occupait pas un poste de confiance auprès du Ministre. Elle n'était pas en rapport direct avec lui, même si elle travaillait dans son cabinet et qu'elle voyait à l'occasion les documents confidentiels. Elle n'avait ni accès à lui, ni n'était son «bras droit». La Commission a conclu que, malgré ses fonctions manifestement confidentielles, elle n'est pas considérée comme occupant un poste de confiance. Voir l'affaire *Mercier* (Dossier de la Commission 148-2-58).

G-9 D'un autre côté, dans l'affaire *Symons* (Dossier de la Commission 148-2-51), la personne dont l'employeur a proposé la désignation conformément à l'alinéa a) de la définition a été jugée employée confidentielle, indépendamment du fait que l'organigramme indique que cinq postes la séparent de celui du président de l'organisme. D'après les éléments de preuve, l'employé, qui était un directeur adjoint aux Relations intergouvernementales pour le compte de la Commission de la Capitale nationale avait d'étroites relations de travail avec le président. Ils avaient des discussions régulières et tranches et l'employé était son porte-parole dans les réunions avec les hauts fonctionnaires, pour ce qui est des questions d'ordre politique. Le témoignage de l'employé a révélé que la Commission fonctionne selon un système matriciel plutôt que hiérarchique, et que le président et le personnel d'encadrement étaient en rapport direct. Conformément à ses décisions antérieures en la matière, la Commission a jugé que les exigences du poste créaient une relation confidentielle entre l'employé et le président, et elle a maintenu la désignation.

DEMANDE DE PROLONGATION DE DÉLAI

G-10 Par une demande faite conformément à l'alinéa 89(1)b) du Règlement et règles de procédure de la C.R.T., la Commission était priée d'accorder une prolongation du délai pour présenter un grief. Il s'agit de l'affaire *J.F. Ward et l'Alliance de la Fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor* (Dossier de la Commission 149-2-38). Le requérant, qui résidait en Angleterre au moment de l'audition, a tenté d'obtenir une prolongation du délai au moyen d'une déclaration sous serment faite en Angleterre. Il n'a pu se déplacer pour être contre-interrogé d'Angleterre pour assister à la procédure d'arbitrage dans le cas où une prolongation de délai lui serait accordée. L'employeur s'est opposé à cette façon de procéder. S'appuyant sur les affaires *Re Toronto Newspaper Guild, Local 87*

G-5 Dans l'affaire *F. Drouin et A.J.L. Lemoyne et M. Pacelli et A. Morin* (Dossier de la Commission 161-2-212), la Commission a décidé de nouveau, en se fondant sur les faits, que l'employeur avait entreint l'article 8 de la Loi. Il s'agissait de la deuxième décision de la Commission dans cette affaire. Dans la première, la Commission avait jugé qu'elle n'avait pas compétence pour instruire la plainte. Les plaignants avaient d'abord tenté d'obtenir réparation au moyen d'un grief, mais avaient atteint le dernier palier de la procédure applicable et ne pouvaient renvoyer l'affaire à l'arbitrage aux termes de l'article 91 de la Loi. Ils avaient alors présenté une plainte conformément à l'article 20 de la Loi. Invoquant les décisions qu'elle avait rendues antérieurement dans les affaires *Steer* (Dossier de la Commission 161-2-148) et *Peter* (Dossier de la Commission 161-2-151) et se reportant aux dispositions du paragraphe 95(3) de la Loi, la Commission a soutenu qu'un employé ne peut tenter d'obtenir, au moyen d'une plainte, la réparation que l'arbitrage serait incapable de lui procurer.

G-6 A la suite d'une demande de révision formulée aux termes de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale, la Cour d'appel fédérale a cassé la décision de la Commission. Elle a affirmé que la Commission était tenue d'instruire la plainte et de rendre l'ordonnance de redressement appropriée dans le cas où le bien-fondé de la plainte serait établi. C'est pourquoi l'affaire a été renvoyée à la Commission pour être tranchée sur le fond. Après une deuxième audition, la Commission a jugé que l'employeur avait entreint l'article 8(2c) de la Loi et a fait droit à la plainte aux termes de l'article 20. Un examen des faits a révélé que des énoncés de réprimandes avaient été versés aux dossiers des plaignants après qu'ils eurent jurés contre des représentants de l'employeur au cours d'une réunion patronale-syndicale à laquelle ils avaient participé en leur qualité de représentants syndicaux. S'appuyant sur les affaires *C.B.R.T. and Canadian National Railway Company* (1977), L.A.N. Vol. 14 n° 12, et *Re St. Lawrence Seaway Authority and Canadian Brotherhood of Railway, Transport and General Workers* (1978) 20 L.A.C. (2d) 24, la Commission a décidé que l'employeur n'avait pas de motif valable pour imposer les sanctions disciplinaires aux plaignants parce que leurs actions n'avaient pas été commises pendant leurs heures normales de travail, mais dans le cadre de leurs fonctions de représentants syndicaux.

G-7 La Commission a fait droit à une autre plainte déposée en vertu de l'article 20: l'affaire *Israel Barsky et G. Caron* (Dossier de la Commission 161-2-244). Le plaignant alléguait que le défendeur avait violé l'article 8(2a) et le sous-alinéa 8(2c)(iii) de la Loi en faisant déclarer surnuméraire son poste en raison de ses activités comme délégué syndical. Il a été démontré que l'employeur s'était proposé de déclarer surnuméraire le poste du plaignant un an avant même qu'il n'eût pris cette décision. Cependant, le plaignant a reçu la lettre déclarant son poste surnuméraire après qu'il eut manifesté, en sa qualité de délégué syndical, une opposition farouche à certaines méthodes d'embauche de l'employeur. La Commission a signalé également que, malgré le fait que le plaignant avait un dossier impeccable en 17 ans de service et que l'employeur avait la possibilité de supprimer un poste à contrat pour maintenir celui du plaignant, il ne l'a pas fait. La Commission a jugé qu'elle s'était vu présenter assez de preuves pour mettre en doute l'authenticité des motifs de l'employeur et elle a fait droit à la plainte.

DEMANDE PRÉSENTÉE EN VERTU DE L'ARTICLE 18 DE LA LOI

G-3 Une demande a été formulée en vertu de l'article 18 de la Loi. On y prétendait que l'employeur avait modifié une condition d'emploi après que l'avis de négocier eut été donné à l'encontre de l'article 51 de la Loi. Dans cette affaire, les contrôleurs de la circulation aérienne qui travaillaient à Dorval et l'employeur étaient convenus que les premiers ne seraient pas tenus d'accomplir des heures supplémentaires. L'entente avait été rédigée sous la forme d'une politique de l'unité, bien que celle n'ait pas été incorporée dans la convention collective. Après que l'avis de négocier eut été donné, mettant ainsi en vigueur la «période de gel» prévue à l'article 51 de la Loi à l'égard des conditions d'emploi, l'employeur a, de façon unilatérale, imposé les heures supplémentaires. Il a soutenu que les mots «en vigueur» figurant à l'article 51 signifient «exécutoire en droit» ou «ayant force de loi». Étant donné que la politique n'était pas applicable dans le cadre de la convention collective ou en vertu d'un autre texte de caractère légal, l'employeur restait libre d'effectuer le changement proposé. La Commission a rejeté cette thèse après avoir examiné le libellé et l'objet de l'article 51. Elle a jugé que cet article a pour objet d'empêcher une des deux parties de rompre les négociations. Par conséquent, elle a soutenu que les mots «en vigueur» ne devaient pas viser seulement les conditions énoncées dans la convention collective ou dans la loi. Cette décision a été maintenue par la Cour d'appel fédérale, qui a approuvé l'interprétation que la Commission donne aux mots «en vigueur». Voir *L'Association canadienne du contrôle du trafic aérien et le Conseil du Trésor* (Dossier de la Commission 148-2-61 et 62) et *Sa Majesté la Reine du chef du Canada et l'Association canadienne du contrôle du trafic aérien* (Dossier de la Cour: A-254-81, 14 octobre 1981).

PRATIQUES DÉLOYALES DE TRAVAIL

G-4 Dans une plainte déposée en vertu de l'article 20 de la Loi, le plaignant alléguait que les défendeurs avaient enfreint les dispositions du paragraphe 8(1) de la Loi en tentant de former une association d'employés domine par l'employeur. Les employés concernés étaient des civils désignés comme «personnel des fonds non publics» au service du ministère de la Défense nationale, à la base militaire de Valcartier. Après avoir constaté que l'Alliance de la Fonction publique du Canada recrutait les employés en vue de formuler une demande d'accréditation à titre d'agent négociateur, les administrateurs de la base ont décidé, un soir, de tenir à la base une réunion avec ces employés. Les administrateurs présents à cette réunion ont insisté sur le fait que les employés étaient libres de choisir la forme de représentation qu'ils voulaient, mais on avait demandé auparavant à un des employés de poser à cette occasion des questions concernant la possibilité de former un syndicat maison. Deux autres réunions ont eu lieu par la suite coup sur coup, et chaque fois un des défendeurs les a commentées par des observations. Il a été question d'élaborer un plan d'action en vue d'un accord et d'un protocole d'entente écrit. Après avoir examiné les éléments de preuve, la Commission a conclu que l'employeur avait pris une part active à la formation d'un syndicat, enfreignant ainsi l'article 8 de la Loi. À son avis, même si l'employeur avait agi de bonne foi, il était clair que les employés avaient été empêchés d'exercer leur droit de libre association. En conséquence, la Commission a ordonné à l'employeur de s'abstenir à l'avenir de participer à une activité semblable. Voir *William Doherty et le Personnel des fonds non publics*.



PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS DE LA COMMISSION AUTRES QUE LES DÉCISIONS D'ARBITRAGE DES GRIEFS ET DES DIFFÉRENDS

INCLUSION D'EMPLOYES DANS L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

G-1 Dans le cas d'une demande faite aux termes de l'article 33 de la Loi en vue de déterminer si un groupe de gardes-pêche devait faire partie de la même unité de négociation que les autres fonctionnaires des pêcheries, la Commission a examiné les facteurs en cause. Dans cette affaire, les gardes-pêche étaient des pêcheurs appartenant à la Prince County Fishermen's Association. Depuis 1978, le ministère des Pêches et des Océans passe chaque année un contrat avec l'Association pour qu'elle embauche un certain nombre de ses membres en tant que gardes-pêche afin de surveiller la pêche du homard. Un coordonnateur relevant du conseil d'administration de l'Association a embauché et initié les pêcheurs et dirigé leurs activités en cours d'emploi, mais tous les crédits affectés au programme provenaient du ministère des Pêches et des Océans.

G-2 La Commission a examiné les précédents récents pour déterminer l'importance de ces facteurs avant de décider quel était le véritable employeur des gardes-pêche; le Ministère ou l'Association. Elle a appliqué le critère du «contrôle fondamental», énoncé notamment dans *Re Windsor Airline Limousine Services Limited and Ontario Taxi Association 1688 Canadian Labour Congress and Group of Employees* (1981) 3 Can. LRB 60 et elle a passé en revue les affaires où les personnes rémunérées au moyen de fonds de l'État travaillaient sous la direction d'un autre organisme, par exemple *Re Kelowna Centennial Museum Association and Okanagan Mainline Municipal Labour Relations Association and C.U.P.E. Local 338* (1977) 2 Can. LRB 285 et *Re Social Planning Council of Metropolitan Toronto and Canadian Union of Public Employees, Local 177* (1980) 29 L.A.C. (2d) 34. La Commission a conclu que l'Association a exercé, par l'intermédiaire de son coordonnateur, un contrôle fondamental sur les gardes-pêche. Bien que le Ministère ait financé le projet, c'est l'Association qui était chargée de diriger les employés et d'exercer un contrôle sur eux. Par conséquent, la Commission a conclu que les gardes-pêche n'étaient pas des employés de la Fonction publique du Canada et qu'ils ne pourraient faire partie de la même unité de négociation que les autres fonctionnaires des pêcheries. Voir *L'Alliance de la Fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor* (Dossier de la Commission 147-2-21).

termes d'un ou de plusieurs alignés de la définition d'une « personne préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles » qui figure à l'article 2 de la Loi. Des nominations sont faites seulement lorsque l'agent négociateur s'oppose à la désignation. Quelques 19 examens visant 32 personnes ont été effectués et des rapports ont été renvoyés à la Commission. Au cours de l'année, le personnel de médiation de cette dernière a obtenu un règlement à l'égard de 207 personnes après avoir examiné environ 335 propositions qui avaient d'abord fait l'objet d'une opposition. La Commission a été appelée, au cours de l'année, à tenir 12 auditions et à rendre des décisions, fondées pour la plupart sur le rapport de l'examinateur, concernant le statut de 29 des autres personnes en cause.

F-13 Un bureau de conciliation a été établi le 31 mars 1981 à l'égard du groupe des opérations postales (commis des postes) par suite d'une impasse dans les négociations. Il convient de signaler que pour ce groupe, il s'agissait d'une des rares occasions où les deux représentants des parties nommés pour composer le bureau ont pu s'entendre sur la troisième personne qui devait diriger la conciliation. D'un commun accord, ils ont nommé président M^e Pierre Jasmin, de Montréal, avocat et arbitre spécialisé en droit du travail. Le bureau et les parties ont tenu des séances publiques ou à huis clos pendant un mois. Les efforts du bureau n'ont abouti à aucun règlement et chacun des membres a présenté un rapport distinct. Les représentants des parties ont approuvé des recommandations différentes, parmi celles qui figuraient dans le rapport du président. Les événements survenus après la présentation du rapport en trois parties sont exposés sous la rubrique «Médiation».

F-14 Deux autres bureaux de conciliation, dont l'établissement avait été demandé au cours de l'année financière antérieure, ont présenté, pendant l'année, des rapports. Ces derniers portaient sur le groupe des services hospitaliers et sur celui du traitement mécanique des données. Dans les deux cas, ces rapports ont servi de base à une entente et la grève n'a pas été nécessaire.

F-15 Au cours de l'année financière 1981-1982, il y a eu neuf demandes en vue d'établir des bureaux de conciliation. Cependant, la Commission n'a été obligée d'agir qu'à l'égard de six. Quatre bureaux ont été établis respectivement à l'égard du groupe de la gestion des systèmes d'ordinateurs, de celui de la navigation aérienne, de celui du contrôle du trafic aérien et de celui des services divers (surveillants et non-surveillants). L'employeur de tous ces groupes est le Conseil du Trésor. Des bureaux ont également été établis à l'égard du groupe de la bibliothèque (Conseil national de recherches) et de la catégorie de l'exploitation (Commission d'énergie du Nord canadien). Ces deux derniers organismes figurent parmi les 15 employeurs distincts énumérés à la Partie II de l'Annexe I de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. Cependant, les employés de seulement sept d'entre eux sont représentés par un agent négociateur.

F-16 Le rapport des bureaux établis à l'égard du groupe de la gestion des systèmes d'ordinateurs, de celui de la navigation aérienne et de celui des services divers a donné lieu à un règlement, tandis que le groupe de la bibliothèque du Conseil national de recherches et l'employeur ont trouvé un terrain d'entente au cours de l'étape de la conciliation. Le bureau de conciliation visant le groupe du contrôle du trafic aérien a été établi à la fin de janvier 1982, mais les procédures officielles n'ont commencé qu'en mars. D'autres réunions ont été mises au rôle en avril 1982, c'est-à-dire après l'année visée par le présent rapport annuel. À la fin de l'année financière, les parties étudiaient encore le rapport sur la catégorie de l'exploitation (Commission d'énergie du Nord canadien).

EXAMENS

F-17 Un examinateur a été nommé pour faire enquête sur les fonctions et responsabilités de 40 personnes dont l'employeur a proposé l'exclusion aux

le règlement des différends qui surgissent au cours des négociations collectives. Ces conciliateurs sont nommés après que l'avis de négocier a été donné et que la négociation a commencé, mais avant que les questions en litige ne soient examinées par un bureau de conciliation ou une commission d'arbitrage. Conformément au paragraphe 17(4), toutefois, le Président peut nommer «des conciliateurs et autres experts ou personnes possédant des connaissances techniques (. . .) pour assister la Commission à titre consultatif». C'est en vertu de ce paragraphe que le Président nomme à l'occasion des personnes qui, pour les distinguer des conciliateurs nommés aux termes de l'article 52, sont appelées «médiateurs», terme qui ne figure pas dans la Loi. L'avantage particulier que possède un «médiateur», c'est qu'il peut être nommé au moment jugé le plus opportun, par exemple après le début d'une grève. Au cours de l'année étudiée, six médiateurs ont ainsi été nommés, notamment dans le cas du groupe des postes et dans celui des commis aux écritures et aux règlements, qui représentent les deux conflits les plus connus.

F-10 La tâche de médiation la plus stimulante, mais en même temps la plus longue et la plus ardue de l'année, a porté sur le groupe des opérations postales (commis des postes). Le Président a reçu le rapport en trois parties du bureau de conciliation le 22 juin 1981. Peu après l'expiration de la période de sept jours qui doit s'écouler aux termes de la Loi avant qu'une mesure de grève légale puisse être prise, c'est-à-dire le 30 juin, les membres du groupe se sont mis en grève. Deux semaines plus tard, pendant que celle-ci se poursuivait encore, le juge en chef de la Cour provinciale du Québec, M. Alan B. Gold, était nommé comme médiateur. Les efforts soutenus que le juge Gold a déployés pendant trois semaines ont été couronnés de succès et ont enfin abouti à un règlement provisoire le 6 août 1981. Ce dernier a été ratifié par la suite par la majorité des membres de l'unité de négociation. La grève, qui a duré 42 jours, est la deuxième en importance depuis l'instauration de la négociation collective dans la fonction publique, il y a 15 ans. La grève la plus longue avait eu lieu en 1975 et mettait en cause le même groupe; elle avait duré une journée de plus.

F-11 Dans le cas du groupe des commis aux écritures et aux règlements, le Président de la Commission, avec l'approbation des deux parties, a nommé M^e Jacob Finkelman, c.r., d'Ottawa, en qualité de médiateur au cours de la première quinzaine de décembre 1981. Cette nomination a eu lieu après que le conciliateur eut présenté son rapport, mais avant l'établissement d'un bureau de conciliation. Au terme de trois jours de négociation, les parties ont conclu un règlement provisoire qui a été ratifié par la suite. Il y a lieu de souligner que M. Finkelman avait obtenu autant de succès quand il avait été nommé médiateur à l'occasion de la grève de deux semaines du groupe des commis aux écritures et aux règlements survenue à l'automne de 1980.

F-12 Dans les quatre autres cas, ce sont des médiateurs de la Commission qui ont été nommés. Une entente a été conclue à l'égard des membres de la catégorie du soutien administratif à la base militaire de Kingston, dont l'employeur est le Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes. En ce qui concerne le groupe des gardiens de phare, celui de l'économie, de la sociologie et de la statistique et celui des pompiers, les questions qui restaient en souffrance ont été renvoyées à l'arbitrage exécutoire.

MÉDIATION

concerne les trois autres groupes, c'est-à-dire celui des services hospitaliers, de la gestion des systèmes d'ordinateurs et du traitement mécanique des données, les autres questions en litige ont été renvoyées à un bureau de conciliation, par suite des efforts d'un conciliateur.

F-6 Pendant l'année étudiée, des conciliateurs ont été nommés à l'occasion de treize différends liés à la négociation collective. Dans dix cas, les personnes nommées faisaient partie du personnel du Bureau des services de médiation et, dans les trois autres, il s'agissait de conciliateurs de l'extérieur spécialement désignés. Parmi ces derniers, M. Hugh Wilkinson, spécialiste des relations de travail résidant à Victoria (C.-B.), a eu une action particulièrement efficace lorsqu'il a aidé le plus important des groupes en cause, c'est-à-dire celui des manœuvres et hommes de métier, qui compte 19 000 membres, à parvenir à une entente. En fait, les efforts de conciliation à l'égard de neuf des unités de négociation ont abouti à un règlement complet. Pour ce qui est du groupe de la photographie, le conciliateur a réussi à réduire le nombre des questions en litige avant qu'elles soient renvoyées à l'arbitrage exécutoire.

F-7 La série de négociations qui a le plus retenu l'attention du public au cours de l'année a mis en cause le Conseil du Trésor et le Syndicat des postiers du Canada, représentant les 24 000 membres du groupe des opérations postales (commis des postes) ou, comme on les désigne couramment, les postiers. Une autre série de négociations qui a suscité un vif intérêt a mis en présence le Conseil du Trésor et l'Association canadienne du contrôle du trafic aérien, agent négociateur chargé de représenter les 2 200 contrôleurs de la circulation aérienne. Dans les deux cas, malgré une impasse dans les négociations, aucune partie n'a demandé l'aide d'un conciliateur. L'agent négociateur a plutôt préféré demander l'établissement d'un bureau de conciliation et il en a obtenu l'autorisation. Dans le mandat qu'il a confié aux deux bureaux de conciliation, le Président a exposé les questions en litige à l'égard desquelles ces bureaux avaient la compétence voulue pour faire des recommandations.

F-8 Un autre groupe important qui a donné l'avis de négociier au cours de l'année était celui des 47 000 membres du groupe des commis aux écritures et aux règlements, unité de négociation la plus imposante de la Fonction publique. Dans ce cas, lorsque les parties à la négociation se sont retrouvées dans une impasse, elles ont demandé l'aide d'un conciliateur. Par conséquent, en septembre 1981, avec leur approbation, le Président a nommé à titre de conciliateur M. Ken Strike, directeur des Services de médiation. Grâce à ses efforts, ce dernier a obtenu un certain succès. Même après avoir présenté son rapport définitif au Président, il est resté en contact avec les parties et a assuré une communication efficace entre elles. Les parties n'ont pu résoudre par voie de négociation directe tous leurs différends concernant les dispositions d'une nouvelle convention collective. Elles ont cependant réussi à s'entendre sur la désignation des employés dont le travail est essentiel à la sûreté ou à la sécurité du public en cas de grève. À la suite de cet accord, elles ont poursuivi leurs efforts pour trouver un terrain d'entente, mais se sont révélées incapables d'y parvenir sans aide de l'extérieur.

F-9 La nomination d'un conciliateur aux termes de l'article 52 de la Loi est une étape que prévoit la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique pour

CONCILIATION, MÉDIATION ET EXAMEN

GÉNÉRALITÉS

F-1 L'objet du Bureau des services de médiation consiste à jouer le rôle d'une tierce partie auprès des employeurs et des associations d'employés pour leur permettre de mener à bien leurs pourparlers en vue de la signature de conventions collectives. Dans la plupart des cas où le Président de la Commission a nommé un conciliateur ou un médiateur, généralement sur la recommandation du directeur des services de médiation, les parties avaient demandé la nomination d'un membre du personnel ou y avaient consenti. Dans quelques cas, cependant, les circonstances ont suggéré qu'il serait plus approprié de recourir à un conciliateur ou à un médiateur de l'extérieur. Par conséquent, dans ces cas, un conciliateur ou un médiateur spécial a été nommé pour aider les parties à résoudre leurs différends en matière de négociations collectives.

F-2 Pendant les trois premiers trimestres de l'année, le Bureau a été débordé. Toutefois, au cours du dernier trimestre, qui correspondait aux trois premiers mois de 1982, il a été moins occupé étant donné que la plupart des unités de négociation étaient encore régies par des conventions collectives en vigueur.

F-3 Il convient de signaler que même si les groupes sont tous mentionnés au singulier, il y a en fait dans de nombreux cas, deux unités de négociation en cause. La première regroupe les non-surveillants et la deuxième les surveillants. Il en est ainsi, par exemple, du groupe des services hospitaliers et de celui des manoeuvres et hommes de métier, dont il est question sous la rubrique «Conciliation», de même que du groupe des gardiens de phare et de celui des pompiers, qui sont mentionnés dans la partie intitulée «Médiation».

CONCILIATION

F-4 L'article 52 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique prévoit que lorsque l'employeur ou un agent négociateur avise par écrit la Commission que les parties ne réussissent pas à se mettre d'accord sur l'inclusion d'une condition d'emploi dans une convention collective, et qu'il désire se faire aider par un conciliateur pour parvenir à un accord, le Président peut nommer un conciliateur à cet effet.

F-5 Dans le cas de cinq groupes, la conciliation en vue de la signature d'une convention collective avait été amorcée au cours de l'année financière antérieure. Dans le cas du groupe du secrétaire, de la sténographie et de la dactylographie, et de celui des communications, les conciliateurs de la Commission ont pu aider les parties à résoudre toutes les questions litigieuses en souffrance. En ce qui

par le requérant. L'autre portait sur une décision de la Commission concernant le développement de la carrière et un régime ou un taux de rémunération distinct pour un groupe de postes spécial. Cette demande a été rejetée par la Cour. (Voir K-2.)

E-6 Deux des décisions arbitrales rendues cette année ont été contestées devant la Cour d'appel fédérale. L'une de ces demandes avait été déposée par un agent négociateur et concernait les taux de rémunération et la durée d'application de la décision arbitrale. L'autre, déposée par le Conseil du Trésor et concernant la décision arbitrale applicable aux employés membres de l'unité du groupe du commerce, était encore en suspens à la fin de l'année.

E-7 Le plus important événement des dernières années en ce qui concerne le règlement des différends liés à la négociation collective est la tendance des unités à préférer la méthode conciliation/grève à l'arbitrage. Le tableau qui suit indique l'évolution depuis 1970 du nombre d'unités de négociation qui ont eu recours à l'arbitrage.

NOMBRE D'UNITÉS DE NÉGOCIATION ET D'EMPLOYES QUI ONT CHOISI L'ARBITRAGE

Année financière se terminant le	Nombre d'unités de négociation	Nombre d'employés touchés
31 mars 1970	100 sur 114	160 000 sur 198 000
31 mars 1977	65 sur 102	77 000 sur 259 000
31 mars 1979	72 sur 108	77 000 sur 267 000
31 mars 1980	76 sur 109	103 000 sur 256 000
31 mars 1981	68 sur 115	81 000 sur 258 000
31 mars 1982	72 sur 118	73 880 sur 200 000

E-8 Au cours de 1980-1981, les 12 agents négociateurs, représentant 22 856 employés, qui ont changé de méthode de règlement des différends ont tous opté pour la méthode conciliation/grève. Cette année, sept agents ont changé de méthode. Quatre d'entre eux qui représentaient 87 employés ont préféré l'arbitrage, alors que trois agents qui représentaient 3 256 employés ont opté pour la méthode conciliation/grève. (Voir le tableau 3 de l'appendice)

E-9 Au 31 mars 1982, l'arbitrage a été choisi dans le cas de 37 % du nombre total d'employés comparativement à environ 80 % en 1970. Ces chiffres tendent à prouver que les agents négociateurs sont de moins en moins attirés par cette méthode dans le cadre de la Loi régissant le processus d'arbitrage.

AFFAIRES D'ARBITRAGE DES DIFFÉRENDS

E-1 La Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique prévoit deux méthodes de règlement des différends en cas d'impasse entre les parties au moment de la négociation d'une convention collective. L'une est le renvoi à un bureau de conciliation des questions non réglées ressortissant à la Commission. Cette méthode donne le droit de déclencher une grève dans des circonstances déterminées. L'autre est le renvoi à l'arbitrage exécutoire des questions que la Commission est habilitée à régler. Avant de signifier une mise en demeure de négocier, l'agent négociateur choisit l'une de ces méthodes pour l'unité qu'il représente. Il peut changer de méthode avant le début de toute série de négociations visant à conclure une nouvelle convention collective. (Le tableau 2 de l'appendice indique la méthode de règlement des différends choisie par les divers agents négociateurs au 31 mars 1982.) À la fin de l'année à l'étude, 72 unités de négociation représentant 73 880 employés avaient choisi l'arbitrage.

E-2 Peu importe la méthode choisie, les conventions collectives de la majorité des unités sont négociées par les parties elles-mêmes sans avoir recours à un tiers. Ce fait est démontré par le tableau ci-dessous, qui donne un aperçu des méthodes utilisées pour régler les différends au cours des 15 années de négociation collective dans la Fonction publique fédérale.

	652	63	188	27	930	TOTAL
Conventions conclues par la négociation directe	70,0%					
Conventions conclues avec l'aide d'un conciliateur	6,8%					
Conventions conclues au moyen de l'arbitrage			20,2%			
Conventions conclues à la suite d'une grève, habituellement après avoir eu recours à la conciliation				3,0%		
					100,0%	

E-3 Ce tableau semble indiquer qu'en soi, l'arbitrage n'empêche pas les parties de négocier de bonne foi en vue de conclure une convention collective.

E-4 Au cours de l'année 1981-1982, la Commission a reçu 19 demandes d'arbitrage concernant 21 unités de négociation. Huit de ces affaires ont été réglées dont six avec l'aide d'un médiateur de la Commission avant qu'une audition puisse être tenue (voir le tableau 6 de l'appendice). Cinq demandes concernant six unités de négociation avaient aussi été reportées de l'année précédente. Sur un total de 24 demandes, 15 cas, touchant 17 unités de négociation, ont fait l'objet d'une décision arbitrale. L'audition de la dernière demande, reçue en mars 1982, a été prévue pour le début de la nouvelle année financière.

E-5 L'une des deux demandes présentées à la Cour d'appel fédérale et qui n'étaient toujours pas réglées à la fin de l'année financière 1980-1981 a été retirée

technologiques apportées aux installations intérieures, et 1 700 mettaient en cause d'autres parties, c'est-à-dire d'autres ministères et organismes de l'administration centrale de la Fonction publique ainsi que des employeurs distincts. Sur ce dernier nombre, les trois quarts portaient sur des mesures disciplinaires imposées par l'employeur à des milliers d'employés à la suite de la grève déclenchée par le groupe des commis aux écritures et aux règlements à l'automne de 1980.

D-14 La plupart de ces affaires n'ont cependant pas été réglées par voie d'arbitrage, mais par une autre procédure. Le protocole d'entente intervenu entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada à la mi-octobre de 1980 prévoyait, entre autres, que l'employeur aurait à déterminer les mesures disciplinaires et à en informer tant les employés visés que le syndicat. Toutefois, il avait été convenu que l'imposition d'une mesure disciplinaire ne prendrait pas effet avant l'établissement de comités ministériels mixtes composés de représentants de l'employeur et de l'agent négociateur, lesquels auraient pour tâche d'étudier la mesure disciplinaire afin de déterminer si elle était appropriée. Les affaires pour lesquelles aucune entente n'interviendrait devaient, selon l'engagement des parties, être renvoyées à un médiateur-arbitre qui serait nommé par elles ou, à défaut d'une entente sur le choix de la personne, par le président de la C.R.T.F.P., pour résoudre le conflit par la médiation ou, en cas d'échec de cette procédure, par arbitrage. Il a été en outre convenu que chaque employé devait préciser par écrit s'il désirait recourir à un comité ministériel ou à la procédure normale de règlement des griefs. Les parties ont confié l'application de leur entente à un Comité administratif mixte qui a tenu en décembre 1980 une réunion au cours de laquelle le président de la C.R.T.F.P. s'est engagé à remplir, au besoin, les fonctions prévues par cet accord. L'entente en question s'inspirait de celle qui figure à l'annexe «J» de la convention collective conclue pour l'année 1980 entre le Conseil du Trésor et le Syndicat des postiers du Canada. Elle a été appliquée avec beaucoup de succès pendant le dernier trimestre de 1980 et le premier trimestre de 1981.

D-15 À la suite de la grève déclenchée par le groupe des commis aux écritures et aux règlements, environ 10 000 employés ont fait l'objet de mesures disciplinaires. Comme il a été mentionné plus haut, dans 1 361 cas, l'employé a opté pour la procédure normale de règlement des griefs. Les autres cas ont été renvoyés aux comités ministériels. Certains comités ont pratiquement réussi à trancher toutes les questions portant sur le bien-fondé des mesures disciplinaires et d'autres n'y ont réussi que partiellement. Néanmoins, douze d'entre eux avaient atteint une impasse à l'été de 1981. Le président de la C.R.T.F.P. a rencontré les représentants du Comité administratif en septembre et, avec leur accord, a nommé le vice-président de la Commission, M. J.-M. Cantin, pour faire fonction de médiateur-arbitre.

D-16 Le vice-président a été saisi de quelque 3 600 affaires en instance et concernant douze ministères. Six mois plus tard, grâce à la médiation menée avec la plupart des comités ministériels et aux discussions engagées avec le Comité administratif, il a fait tomber ce nombre à un peu plus de 200 affaires mettant en cause six ministères. Cette procédure s'applique encore pendant l'année financière 1982-1983.

derniers ont été en mesure de s'occuper d'un plus grand nombre d'auditions et de trancher des affaires plus complexes, tandis que les membres à temps partiel ont été généralement moins disponibles.

D-10 Pendant l'année écoulée, la Commission a été saisie de 2 968 griefs au total. Certains d'entre eux étaient des «griefs collectifs», c'est-à-dire qu'ils étaient identiques et découlaient d'un même incident. Il n'est pas rare que de tels griefs portent sur la violation alléguée d'un ou de plusieurs articles d'une convention collective ou sur l'imposition massive de mesures disciplinaires dues à une même série de faits. En outre, 1 812 griefs et 69 affaires présentées en vertu de l'article 98 l'année précédente ont été reportés, ce qui a donné au total 4 849 affaires pour l'année écoulée. Sur ce nombre, 1 543 ont été réglées avant la fin de l'année. Toutefois, certaines d'entre elles n'ont pas exigé la tenue d'une audition parce qu'elles avaient fait l'objet d'une entente ou d'un retrait.

D-11 Les arbitres ont consacré en tout 268 journées-personnes à l'audition des griefs de tous genres décrits au présent chapitre. Ils ont rédigé 192 décisions et statué sur 318 affaires dont certaines avaient été réunies et d'autres entendues le même jour.

D-12 L'employeur principal et la plupart des agents négociateurs ayant leur siège à Ottawa, bon nombre d'affaires sont entendues à cet endroit. Cependant, compte tenu d'autres facteurs, notamment de l'endroit où se trouve l'employé s'estimant lésé et les témoins, il est souvent nécessaire ou préférable d'entendre la préférence des parties. Au cours de l'année, au moins une audition a été tenue aux endroits suivants:

- Alberta: Calgary, Edmonton
- Colombie-Britannique: Prince-Rupert, Vancouver
- Manitoba: Shilo, Winnipeg
- Nouveau-Brunswick: Bathurst, Campbellton, Moncton
- Terre-Neuve: Clarenville
- Nouvelle-Écosse: Amherst, Digby, Halifax
- Ontario: Barrie, Belleville, Borden, Cornwall, Hamilton, Kingston, London, Niagara Falls, Ottawa, Scarborough, Thunder Bay, Toronto
- Île-du-Prince-Édouard: Charlottetown
- Québec: Baie-Comeau, Chicoutimi, Cowansville, Joliette, La Sarre, Matane, Mirabel, Montréal, Québec, Rouyn-Noranda, Saint-Jean, Sherbrooke, Sainte-Thérèse, Thetford Mines, Trois-Rivières, Valleyfield
- Saskatchewan: Saskatoon, Regina

D-13 Au 31 mars 1982, il y avait 3 306 affaires en instance d'arbitrage devant la Commission. Sur ce nombre, 33 avaient fait l'objet d'une audition mais la décision n'était pas encore rendue, 203 étaient soit attribuées à un arbitre soit partiellement entendues, 479 faisaient l'objet d'ajournements à la demande des parties, et les 2 591 restantes étaient en voie de règlement. Les nombreuses affaires pour lesquelles l'arbitre avait été nommé étaient, dans une large mesure, des «griefs collectifs». En fait, parmi les affaires en instance d'arbitrage, 1 600 mettaient en cause le ministère des Postes, la plupart d'entre elles portant sur les changements

mettre en disponibilité en raison d'une pénurie de travail ou de la suppression d'une fonction. En conséquence, les arbitres déclinent toute compétence dans les cas de cessation d'emploi, sauf si l'employé en cause établit au préalable que cette cessation d'emploi ne tombe pas dans l'une des catégories susmentionnées et qu'elle constitue bien une mesure disciplinaire.

D-6 Aux termes de l'article 98 de la Loi, la Commission peut être saisie d'un autre type de griefs. Il s'agit des griefs qui portent sur des questions de principe et que l'employeur ou l'agent négociateur peuvent renvoyer à l'arbitrage lorsqu'ils cherchent à faire observer une obligation découlant d'une convention collective ou d'une décision arbitrale. Les griefs prévus par l'article 91, c'est-à-dire ceux qui peuvent être présentés par un employé à titre individuel, n'entrent cependant pas dans cette catégorie. En conséquence, un nombre relativement restreint de griefs sont renvoyés à l'arbitrage en vertu de l'article 98 : au cours de ses quinze ans d'existence, la Commission en a reçu 375, dont 13 pendant l'année étudiée. Ces affaires avaient trait à des questions comme l'obligation qu'a l'employeur de consulter l'agent négociateur avant de prendre certaines mesures, le précompte des cotisations syndicales et l'utilisation par le syndicat des tableaux d'affichage de l'employeur. À noter que les griefs renvoyés à bon droit à l'arbitrage en vertu de l'article 98 ne visent pas simplement à obtenir un jugement « déclaratoire » (c'est-à-dire indicatif des droits que la convention collective reconnaît aux parties), mais qu'ils peuvent amener la Commission à exercer ses pouvoirs de redressement.

D-7 D'une manière générale, l'audition des griefs renvoyés à l'arbitrage n'a pas le caractère officiel d'une procédure judiciaire, et les règles de la preuve n'y sont pas appliquées avec autant de rigueur. Chaque partie a le droit de produire des preuves orales et documentaires à partir desquelles elle peut présenter des arguments. Le Règlement et règles de procédure de la C.R.T.F.P. exige de l'arbitre qu'il rende sa décision par écrit et qu'il y expose les grandes lignes des questions traitées et de la preuve présentée, ainsi que les motifs de décision.

D-8 Les décisions rendues par les arbitres des griefs portent sur une grande variété de sujets et autant elles peuvent viser une seule personne, autant elles peuvent toucher « tout un service » et avoir ainsi des conséquences d'une portée considérable. Parfois, ces répercussions se font sentir immédiatement, par exemple, lorsque l'unité de négociation dont fait partie l'employé s'estimant lésé s'étend à la totalité ou à la plupart des ministères. Dans d'autres cas, une décision portant sur une clause d'une convention collective donnée peut créer un précédent qui influera ultérieurement sur l'interprétation d'une clause semblable contenue dans une ou plusieurs autres conventions. C'est pourquoi les parties conviennent souvent de laisser une affaire en suspens en attendant que la Commission, la Cour d'appel fédérale ou parfois la Cour suprême du Canada statue sur une affaire similaire.

D-9 D'après ce que révèle l'expérience et compte tenu du peu de ressources humaines dont disposent les parties intéressées, la Commission peut normalement entendre en moyenne 35 griefs tous les mois. Les auditions se sont chiffrées globalement à 400 en 1980-1981 et à 460 pendant l'année écoulée. Il n'est pas rare que plusieurs affaires soient entendues en même temps. La répartition de la charge de travail elle-même a sensiblement varié au cours de ces deux années financières. Ainsi elle est passée de 60 % à 75 % dans le cas du président, du vice-président, des présidents suppléants et des membres à plein temps parce que ces

AFFAIRES D'ARBITRAGE DES GRIEFS

D-1 La Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique prévoit une procédure de règlement des griefs applicable aux conflits qui résultent de l'application ou de l'interprétation d'une convention collective. Ses modalités d'application sont exposées dans le Règlement et règles de procédure de la C.R.T.F.P. Les parties peuvent aussi établir leur propre procédure de règlement des griefs par la voie de la négociation collective. Celle-ci a alors la primauté sur celle que prévoit le Règlement de la Commission. Si le grief n'est pas réglé au dernier palier de la procédure, il peut, en vertu de la Loi, être renvoyé à la Commission pour arbitrage exécutoire.

D-2 Selon qu'il s'agit d'un «conflit de droits» ou d'un «conflit d'intérêts» découlant de la négociation d'une convention collective, on emploie dans la Loi l'expression «arbitrage des griefs» ou «arbitrage des différends» pour désigner la procédure de règlement final et exécutoire, tandis que la plupart des tribunaux utilisent en ce sens le terme «arbitrage» tout court.

D-3 Un conflit de droits est renvoyé à l'arbitrage uniquement lorsque l'employé s'estimant lésé a épuisé tous les recours que lui offre la procédure de règlement des griefs. Il y a seulement deux types de griefs dont la Commission peut être saisie en vertu de l'article 91 de la Loi. Ce sont d'abord les griefs qui résultent de l'application ou de l'interprétation d'une convention collective. L'employé ne peut renvoyer un grief de ce genre à l'arbitrage sans le consentement de l'agent négociateur. Evidemment, bon nombre de ces griefs sont réglés dans le cadre de la procédure interne du ministère en cause, sans aboutir au stade de l'arbitrage.

D-4 Viennent ensuite les griefs présentés par suite «d'une mesure disciplinaire entraînant le congédiement, la suspension ou une peine pécuniaire». Dans ce cas, l'employé n'a pas besoin du consentement de l'agent négociateur pour renvoyer son grief à l'arbitrage. Ces griefs peuvent donc être présentés par des employés qui ne sont pas représentés par un agent négociateur, notamment par les personnes proposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles. Cette année, 1 574 griefs de ce genre ont été renvoyés à l'arbitrage en vertu de l'alinéa 91(1)b) et, sur ce nombre 1 361 portaient sur des mesures disciplinaires imposées par l'employeur à la suite de la grève déclenchée l'année dernière par le groupe des commis aux écritures et aux règlements.

D-5 Pendant l'année écoulée, 55 griefs ont été renvoyés à l'arbitrage en vertu de l'alinéa 91(1)b) par des employés qui prétendaient avoir été injustement congédiés. Il y a lieu de mentionner ici que, conformément à la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, la Commission de la Fonction publique ou les sous-chefs ont le pouvoir de renvoyer un employé en cours de stage, de le renvoyer pour incapacité, de déclarer qu'il a abandonné son poste ou de le

circunstancias, la demanda a été retirée. Les deux autres demandes alléguaient que les changements de postes touchant des pompiers des aéroports de Thunder Bay et de Québec contrevenaient à l'article 51 de la Loi. En vertu de cet article, les conditions d'emploi sont gelées depuis le moment où l'avis de négociation est donné jusqu'à ce qu'une nouvelle convention collective soit conclue ou jusqu'à ce qu'un délai de sept jours se soit écoulé après la réception par le Président du rapport du bureau de conciliation. Une demande a été entendue par la Commission et la décision n'avait pas encore été rendue à la fin de l'année, est en cours d'étude.

C-42 Au total, six demandes ont été déposées par l'Association canadienne du contrôle du trafic aérien. Selon une d'entre elles, l'employeur aurait violé l'article 51 en imposant des heures supplémentaires obligatoires aux contrôleurs de la circulation aérienne de l'aéroport de Dorval. À la suite d'une audition, la Commission a fait droit à la demande et elle a ordonné à l'employeur de supprimer les heures supplémentaires obligatoires jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective ou jusqu'au dépôt du rapport du bureau de conciliation. (Voir G-3.) Une deuxième demande presque identique quant au fond et présentée plus tard par l'Association, a abouti au même résultat. Dans cette demande, l'employeur a tenté sans succès de faire annuler la décision de la Commission. Enfin, dans une affaire mettant également en cause les contrôleurs de la circulation aérienne de l'aéroport de Dorval, l'Association a prétendu qu'en rejetant toutes les demandes de congé pendant une certaine période, l'employeur avait violé l'article 51 de la Loi. À la suite d'une entente entre les parties, la demande a été retirée.

C-43 Dans une autre demande, l'Association canadienne du contrôle du trafic aérien a allégué que l'employeur avait modifié à tort les cycles de postes des contrôleurs de la tour de contrôle de Kitchener. À la suite d'une audition, la Commission a jugé que l'entente conclue antérieurement par le représentant local de l'employeur au sujet de la modification des cycles des postes était valide. L'employeur a reçu ordre de respecter cette entente jusqu'à ce que les parties s'entendent sur un changement ou jusqu'à ce que la convention soit modifiée par l'employeur après l'expiration de la période de «gel» prévue par l'article 51. L'Association a également prétendu que la modification unilatérale par l'employeur d'un cycle de postes aux centres de Moncton et de Toronto et à la tour de contrôle de Toronto constituait une violation de l'article 51. La demande a été retirée lorsque l'employeur s'est engagé à ne pas modifier le cycle en vigueur. Une troisième demande du même genre déposée à la fin de l'année à propos d'un changement apporté au cycle des postes à l'aéroport de Saint-Jean (Terre-Neuve) était en cours d'examen à la fin de l'année.

C-38 L'article 18 de la Loi, qui s'intitule «Pouvoirs et fonctions de la Commission», confère à la Commission des pouvoirs en un certain sens résiduels. La Commission se fonde sur cet article pour juger les allégations de non-respect des articles de la Loi qui imposent aux parties des obligations, essentielles aux fins de la Loi, quand aucun redressement précis n'est prévu par ailleurs par celle-ci. Vingt et une demandes de ce genre ont été déposées au cours de l'année et il en restait sept autres de l'année précédente.

C-39 Dans six des sept affaires reportées, l'employeur avait demandé l'exclusion de certaines personnes membres d'unités de négociation parce qu'elles étaient préposées à des fonctions confidentielles au sens de l'alinéa 2a) de la Loi. Cet alinéa exclut les personnes qui occupent un poste de confiance entre autres auprès d'un ministre de la Couronne, d'un sous-chef de ministère ou de département ou du fonctionnaire administratif en chef de tout autre élément de la fonction publique. Les agents négociateurs en cause, à savoir l'Alliance de la Fonction publique du Canada dans quatre cas, et l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada à deux reprises, ont contesté la décision de l'employeur. À la suite d'auditions au cours desquelles les parties ont présenté des preuves et des argumentations, la Commission a statué dans deux de ces cas que les personnes en cause étaient effectivement préposées à des tâches confidentielles, tandis que dans une autre affaire, la Commission a jugé du contraire. Les trois autres procédures se sont terminées par le retrait des propositions ou des oppositions. Enfin, dans le dernier cas, l'Alliance de la Fonction publique du Canada a présenté une demande dans laquelle elle alléguait que l'employeur avait contrevenu à l'article 51 de la Loi en transférant certains employés de l'unité de négociation du soutien technologique et scientifique à celle des sciences infirmières. L'avocat du Conseil du Trésor s'est engagé à l'audition, à ne pas mettre en œuvre ces mesures de reclassification avant que les parties n'aient signé une convention collective. La ratification de celle-ci a mis fin à la procédure.

C-40 L'Alliance de la Fonction publique du Canada est responsable de 15 des 21 procédures tombant sous le coup de l'article 18, engagées au cours de l'année. Onze d'entre elles découlaient d'oppositions à la décision de l'employeur de désigner certaines personnes à titre de préposées à des fonctions confidentielles au sens de l'alinéa 2a) de la Loi. Dans neuf de ces cas, l'employeur a abandonné sa proposition ou a fourni suffisamment de preuves supplémentaires pour inciter l'agent négociateur à retirer son opposition. En ce qui concerne les deux autres demandes, la première devait être entendue au début de la nouvelle année financière et dans le cas de la seconde, un examinateur a été nommé pour faire enquête sur la relation entre la personne en cause et son surveillant.

C-41 Une des quatre autres procédures instituées par l'Alliance de la Fonction publique du Canada en vertu de l'article 18, dans laquelle l'employeur aurait exigé que des personnes non exclues s'occupent de grifles déposés par des employés des postes, a été retirée à la suite de réunions entre les parties en cause. Dans une autre affaire, l'Alliance a demandé à la Commission de rendre une ordonnance enjoignant à l'employeur de se conformer à la décision qu'elle avait rendue en vertu de l'article 79 de la Loi au sujet de la désignation d'employés compris dans le groupe du traitement mécanique des données. À l'issue d'une enquête sur les

Commission ordonnait à l'employeur de retirer un horaire imposant des heures supplémentaires aux contrôleurs de la circulation aérienne de l'aéroport de Dorval. La demande a été rejetée.

C-33 L'Association canadienne du contrôle du trafic aérien a déposé trois demandes de révision. Dans chaque cas, elle a prétendu que certaines personnes n'effectuaient plus les tâches et les fonctions qui avaient entraîné leur exclusion de l'unité de négociation par la Commission. Dans l'une de ces affaires, la Commission n'a pas jugé opportun de modifier sa décision antérieure et a rejeté la demande. Dans les deux autres cas, des auditions ont été fixées. Toutefois, celles-ci ont été reportées *sine die* par suite d'une entente entre les parties. Les deux demandes étaient encore en suspens à la fin de l'année.

DEMANDES DE PROLONGATION DE DÉLAI

C-34 Six demandes de prolongation de délai ont été déposées cette année et deux avaient été présentées l'année précédente. L'une de ces deux dernières portait sur le délai imparti pour présenter un grief. Elle a été rejetée. L'autre, liée au délai fixé pour renvoyer un grief à l'arbitrage, a été entendue, mais aucune décision n'avait été rendue à la fin de l'année.

C-35 Sur les six demandes présentées au cours de l'année, deux portaient sur le renvoi d'un grief à l'arbitrage. La Commission a fait droit aux deux demandes. Toutefois, dans l'un de ces cas, il lui a fallu attendre que la Cour fédérale la déclare compétente pour trancher la question. La Commission a reçu aussi deux demandes de prolongation du délai fixé à l'égard de la présentation des griefs. Celles-ci doivent être entendues à la fin de l'année financière.

C-36 Dans une autre affaire, l'Alliance de la Fonction publique du Canada a obtenu une prolongation du délai fixé pour s'opposer à la proposition d'exclusion d'un employé, membre de l'unité des services administratifs, parce qu'il était préposé à la gestion ou à des fonctions confidencielles. De même, la Commission a fait droit à une demande présentée par le Conseil national de recherches, employeur, en vue de prolonger de trois semaines le délai imparti pour appliquer les dispositions d'une convention collective.

APPROBATION D'UNE FORMULE DE GRIEF (Article 73 du Règlement)

C-37 L'article 73 du Règlement et règles de procédure de la C.R.T., T.F.P., dispose que chaque employeur doit rédiger une formule de grief aux fins d'approbation par la Commission. Avant de l'approuver ou après, la Commission peut exiger qu'un employeur modifie la formule de la façon qu'elle juge appropriée. Au cours de l'année étudiée, le Conseil consultatif canadien de la situation de la femme a présenté une formule de grief qui a été approuvée par la Commission.

national de recherches, le plus important des employeurs distincts, a également présenté une liste de désignations proposées intéressant ses agents de recherche et ses agents du Conseil de recherche. La procédure a pris fin au moment où la convention collective a été signée.

PLAINTES

C-27 L'article 20 de la Loi exige que la Commission étudie toutes les plaintes de «pratiques déloyales de travail» et fasse enquête sur celles-ci, conformément aux articles 8, 9 et 10 de la Loi. Une plainte peut également être présentée lorsque l'employeur ne s'est pas conformé à une décision d'un arbitre ou à une clause d'une décision arbitrale. Quand la Commission fait droit à une plainte, elle a le pouvoir d'ordonner une mesure de redressement.

C-28 Au cours de l'année, la Commission a été saisie de 35 plaintes en vertu de l'article 20, dont six avaient été déposées l'année précédente. Sur ce nombre, 21 ont été retirées, trois ont été reportées et quatre sont à l'étude. Elle a rendu une décision dans les sept autres cas.

C-29 L'Alliance de la Fonction publique du Canada a déposé une plainte assez inhabituelle selon laquelle la direction du Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes, à la B. F. C. de Valcartier, avait abusivement tenté d'établir un syndicat dominé par l'employeur. Dans sa décision, la Commission a jugé que, malgré la bonne foi de la direction, l'employeur avait effectivement pris une part active à la formation du syndicat, ce qui constituait une violation de l'article 8 de la Loi. Les défendeurs ont été enjoints de cesser toute activité de ce genre à l'avenir. (Voir G-4.)

DEMANDES DE RÉVISION DES DÉCISIONS DE LA COMMISSION (Article 25 de la Loi)

C-30 En vertu de l'article 25 de la Loi, la Commission peut, à la demande d'une partie, examiner de nouveau, annuler ou modifier toute décision ou ordonnance qu'elle a rendue. Cinq demandes de révision de décisions rendues par la Commission ont été déposées au cours de l'année et une avait été présentée l'année précédente.

C-31 L'affaire reportée ainsi qu'une des demandes présentées pendant l'année visaient à faire modifier des décisions et des ordonnances rendues au moment de l'accréditation du syndicat. Dans le premier cas, le Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Est) a demandé qu'un de ses membres soit correctement identifié. Dans le deuxième cas, la section locale 1973 de l'Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce a demandé à être ainsi identifiée afin qu'une erreur antérieure d'appellation soit corrigée. La Commission a fait droit aux deux demandes.

C-32 La Commission a également reçu du Conseil du Trésor une demande de révision concernant une décision rendue au cours de l'année à l'égard d'une demande présentée en vertu de l'article 18 de la Loi. Dans cette décision, la

environ 7 600 employés qui étaient membres des unités de négociation de la navigation aérienne, des services divers, des services hospitaliers, du traitement mécanique des données, de la gestion des systèmes d'ordinateurs et du contrôle du trafic aérien ont été avertis de leur nouveau statut. L'agent négociateur et l'employeur de cette dernière unité n'avaient toujours pas signé de convention collective à la fin de l'année.

C-23 Les décisions de la Commission concernant la désignation d'employés qui exercent des fonctions essentielles à «la sûreté ou à la sécurité» au sein du groupe du contrôle du trafic aérien ont fait couler beaucoup d'encre au cours de l'année. Pour résumer la situation, la Commission a publié en 1980-1981 une décision dans laquelle elle désignait quelque 280 contrôleurs. Le Conseil du Trésor en a appelé de cette décision devant la Cour d'appel fédérale. Dans son jugement, la Cour a confirmé la position de l'employeur et a renvoyé la question de la désignation à la Commission pour qu'elle statue conformément à ce jugement. La Commission a par la suite rendu une autre décision dans laquelle elle désignait chacun des 1 800 contrôleurs proposés à l'exploitation de la circulation aérienne. L'Association canadienne du contrôle du trafic aérien a obtenu la permission d'en appeler du jugement de la Cour d'appel fédérale devant la Cour suprême du Canada. Ce pourvoi a été entendu au début de février 1982. Le jugement a été rendu le 31 mai 1982 après la fin de l'année financière. (À ce sujet, voir les paragraphes G-11, G-12, G-13 et G-14 du présent rapport.)

C-24 Au cours de cette année, la Commission a reçu 14 listes d'employés désignés, dont 12 émanaient du Conseil du Trésor. Dans quatre cas, soit ceux du groupe des agents des services scientifiques de la défense et du groupe du génie et de l'arpentage, tous deux représentés par l'institut professionnel de la Fonction publique du Canada, celui du groupe de la traduction, représenté par le Syndicat canadien des employés professionnels et techniques et celui du groupe des commis aux écritures et aux règlements, représenté par l'Alliance de la Fonction publique du Canada, la procédure a abouti à une entente des parties. Pour ce qui est du dernier groupe, l'entente a été conclue juste avant que quelque 10 000 employés soient informés de leur désignation. À la fin de l'année, une entente provisoire visant le groupe des sciences infirmières a été ratifiée par le Conseil du Trésor et l'institut professionnel de la Fonction publique. Les procédures de désignation ont été laissées en suspens en attendant l'issue du vote de ratification.

C-25 Les sept autres listes de désignations proposées, que le Conseil du Trésor a fournies, étaient toutes à l'étude à la fin de l'année financière. Sur ce nombre, six concernaient des unités de négociation représentées par l'institut professionnel de la Fonction publique. Il s'agissait des groupes du service social, de la réglementation scientifique, de la pharmacie, de l'ergothérapie et de la physiothérapie, de la psychologie et des sciences physiques. L'autre liste déposée par le Conseil du Trésor concernait le groupe de l'électronique, représenté par la section locale 2228 de la Fraternité internationale des ouvriers en électricité.

C-26 Deux listes de désignations proposées ont été présentées par des employeurs distincts, notamment la Commission d'énergie du Nord canadien à l'égard de ses employés non surveillants compris dans la catégorie de l'exploit-tation. Dans cette affaire, la Commission a fait parvenir des avis aux 95 employés désignés et les négociations étaient en cours à la fin de l'année. Le Conseil

Greenwood (Nouvelle-Écosse), de Gagetown et Chatham (Nouveau-Brunswick), et de Summerside (Île-du-Prince-Édouard). Elle a également choisi l'arbitrage dans le cas des employés de Chatham faisant partie de la catégorie du soutien administratif.

C-16 La section locale 832 du Syndicat international des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce du Manitoba, agent négociateur accréditée à l'égard des employés appartenant à la catégorie de l'exploitation et membres de l'unité de négociation de la B.F.C. de Shilo (Manitoba) a aussi choisi l'arbitrage.

C-17 L'Alliance de la Fonction publique du Canada a opté pour le renvoi à un bureau de conciliation au nom des employés de la B.F.C. de Valcartier compris dans la catégorie de l'exploitation et a choisi l'arbitrage dans le cas des ingénieurs professionnels du Centre de la sécurité des télécommunications.

C-18 Le Syndicat canadien des employés professionnels et techniques a choisi la conciliation pour les employés membres de l'unité de négociation de la radiotélégraphie dont le Conseil du Trésor est l'employeur.

C-19 Le tableau 3 de l'Appendice contient les unités qui ont changé de mode de règlement des différends au cours de l'année. Il indique qu'à la fin de l'année, 72 unités de négociation avaient opté pour l'arbitrage tandis que 46 unités avaient préféré la conciliation.

EMPLOYES DÉSIGNÉS

C-20 Les « employés désignés » sont ceux qui exercent des fonctions jugées essentielles à la sûreté ou à la sécurité du public et qui, pour cette raison, n'ont pas le droit de participer à une grève aux termes du paragraphe 101 (1) de la Loi. Pour assurer la continuation des services dispensés par ces employés, l'article 79 de la Loi dispose que les employés désignés au sein de l'unité de négociation devront être déterminés, soit par une entente entre les parties, soit par une décision de la Commission, avant que ne soit établi un bureau de conciliation, et par conséquent, avant qu'une mesure de grève ne soit prise. Cet article énonce la procédure de détermination des employés désignés et indique que c'est à la Commission d'avertir les employés en cause de leur situation. La « désignation » des employés en vertu de l'article 79 s'applique seulement dans le cas des unités d'employés pour lesquelles l'agent négociateur a choisi la conciliation—grève comme méthode de règlement des différends.

C-21 Au cours de l'année financière 1981-1982, la Commission a été saisie d'un total de 30 listes d'employés désignés, pour un nombre correspondant d'unités de négociation, proposées par l'employeur principal, soit le Conseil du Trésor, ou par un des employeurs distincts. Sur ce nombre, 16 listes avaient été présentées au cours de l'année précédente. Au début, l'agent négociateur s'était opposé à ces listes. Les procédures rattachées à 15 affaires reportées ont pris fin à différentes étapes de la négociation collective, lorsque les parties ont conclu une nouvelle convention.

C-22 Dans le cas de cinq groupes, les ententes n'ont pas été conclues, toutefois, avant que les employés en cause n'aient été avertis de leur désignation. En fait,

C-10 Trois autres demandes étaient en cours d'examen à la fin de l'année. Deux d'entre elles avaient été déposées par l'institut professionnel de la Fonction publique du Canada. L'une mettait en cause des employés du Conseil du Trésor compris dans le groupe de l'enseignement, dont l'Alliance de la Fonction publique du Canada était le premier agent négociateur accrédité. L'autre était présentée au nom d'employés de l'Office national du film appartenant à la catégorie scientifique et professionnelle.

C-11 Enfin, la troisième demande en suspens a été déposée par la section locale 1574 de la Fraternité internationale des ouvriers en électricité, en vue de représenter les employés non surveillants de la Commission d'énergie du Nord canadien faisant partie de la catégorie de l'exploitation. Ces employés sont actuellement représentés par l'Alliance de la Fonction publique du Canada.

DÉSIGNATION DE PERSONNES PRÉPOSÉES À LA GESTION OU À DES FONCTIONS CONFIDENTIELLES

C-12 Selon la définition du mot «employé» qui figure à l'article 2 de la Loi, «une personne préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles» doit être exclue d'une unité de négociation. L'article 2 définit également les «personnes préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles». La Commission désigne ces personnes au moment où elle accrédite l'agent négociateur. Par la suite, l'employeur soumet à la Commission des «listes de mise à jour». Cette dernière a le pouvoir de procéder aux désignations lorsque l'agent négociateur s'oppose à la proposition de l'employeur.

C-13 La liste de mise à jour peut renfermer un seul ou plusieurs noms de personnes. Elle découle habituellement de remplacements d'employés ou de changements survenus dans la structure de l'organisme ou dans les fonctions et responsabilités de certains postes. Au cours de l'année, le Conseil du Trésor a déposé 918 listes de ce genre mettant en cause 64 unités de négociation, et 32 autres listes visant 11 unités de négociation ont été déposées par des employeurs distincts. Les listes portent habituellement sur des remplacements et ne soulèvent pas d'objection de la part de l'agent négociateur. Dans les 22 cas où il y a eu opposition à des listes représentant au total 68 employés, la Commission a nommé des examinateurs pour faire enquête et publier un rapport sur les fonctions et responsabilités des employés en cause. Pendant l'année, elle a publié 12 décisions visant 29 personnes dont la désignation était proposée.

CHOIX DE LA MÉTHODE DE RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS

C-14 Au cours de l'année, la Commission a accrédité quatre agents négociateurs représentant neuf unités de négociation. Sept d'entre elles étaient formées d'employés du Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes. Les paragraphes suivants indiquent la méthode choisie par les agents négociateurs en cas d'impasse dans les négociations.

C-15 La section locale 1973 de l'Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce a choisi l'arbitrage pour le compte des employés compris dans la catégorie de l'exploitation et affectés aux bases des Forces canadiennes de

publique du Canada a été accordée à l'égard d'une unité composée d'employés faisant partie de la catégorie de l'exploitation à Valcartier (Québec). La section locale 832 du Syndicat international des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce du Manitoba, qui comparaisait pour la première fois devant la Commission a été accordée à l'égard d'un groupe d'employés faisant partie de la catégorie de l'exploitation et travaillant à Shilo, dans cette province. Une autre demande présentée par la section locale 832 pour le compte d'une unité d'employés compris dans la catégorie du soutien administratif et travaillant aussi à Shilo a toutefois été rejetée par la Commission après la tenue d'un scrutin de représentation. La section locale 1973 de l'Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce a déposé deux demandes, l'une en vue de représenter les employés appartenant à la catégorie de l'exploitation, à la B.F.C. de Greenwood, en Nouvelle-Écosse, et l'autre à l'égard des employés faisant partie de la catégorie de l'exploitation et travaillant à la B.F.C. de Gagetown, au Nouveau-Brunswick. Dans les deux cas, la Commission a accordé les unités en cause.

C-6 Une autre affaire restée en suspens à la fin de 1980-1981 met en cause le Conseil du Trésor en sa qualité d'employeur. La Commission a accordé le Syndicat canadien des employés professionnels et techniques à l'égard de l'unité de négociation de la radiotélégraphie. Cette accrédition a nécessité un scrutin de représentation où les employés devaient choisir entre l'agent négociateur déjà accrédié, soit l'Alliance de la Fonction publique du Canada, et le Syndicat canadien des employés professionnels et techniques.

C-7 Sur les treize demandes d'accrédition présentées au cours de l'année, sept mettaient en cause des groupes d'employés du Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes. Ces employés travaillent dans cinq bases diffuses des Forces canadiennes. La section locale 1973 de l'Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce a été accordée à l'égard des employés compris dans la catégorie du soutien administratif et dans celle de l'exploitation à la B.F.C. de Chatham (Nouveau-Brunswick) et à l'égard d'employés faisant partie de la catégorie de l'exploitation et travaillant pour la B.F.C. de Summerside (Île-du-Prince-Édouard). La section locale 1973 a également déposé deux demandes en vue de représenter les employés de la B.F.C. de Shearwater (Nouvelle-Écosse), l'une au nom du groupe du soutien administratif et l'autre au nom de la catégorie de l'exploitation. Ces deux demandes étaient encore à l'étude à la fin de l'année, ainsi qu'une demande présentée par l'Alliance de la Fonction publique du Canada à l'égard des employés compris dans la catégorie de l'exploitation à la B.F.C. de Kingston (Ontario). Une demande présentée antérieurement par l'A.F.P.C. au cours de la même année, et à l'égard du même groupe, a été rejetée par la Commission à la suite d'un scrutin de représentation.

C-8 Par ailleurs, la Commission a accordé l'Alliance de la Fonction publique du Canada à l'égard des ingénieurs professionnels travaillant pour le Centre de la sécurité des télécommunications, organisme qui relève du ministère de la Défense nationale.

C-9 Le Conseil consultatif canadien de la situation de la femme a été désigné employeur distinct au cours de la présente année financière. Le Syndicat canadien des employés professionnels et techniques a déposé deux demandes d'accrédition en vue de représenter des employés faisant partie de la catégorie du soutien administratif ainsi que la catégorie de l'administration et du service extérieur. Les deux demandes étaient encore à l'étude à la fin de l'année.



AFFAIRES RESSORTISSANT À LA COMMISSION, AUTRES QUE LES AFFAIRES D'ARBITRAGE DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE DES DIFFÉRENDS

C-1 Les affaires d'arbitrage des griefs et d'arbitrage des différends sont les deux types d'affaires le plus souvent soumis à la Commission. Ces deux types d'affaires, qui sont développés dans des parties distinctes du présent rapport, sont administrés chacun par un président suppléant de la Commission et requièrent une large part des services de membres à temps partiel de l'organisme. Les affaires dont il est question dans la présente partie du rapport comprennent tous les autres types d'affaires qui ressortissent à la Commission aux termes de la Loi et sont toutes prises en charge par les membres à plein temps, habituellement regroupés par trois.

CHOIX DES UNITÉS DE NÉGOCIATION APPROPRIÉES ET ACCREDITATION D'AGENTS NÉGOCIATEURS

C-2 La Loi confère à la Commission le pouvoir de choisir les unités de négociation appropriées et d'accréditer les agents négociateurs chargés de les représenter. À la fin de l'année financière, quinze agents négociateurs accrédités relevaient de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique. La liste de ces agents et des unités qu'ils représentent figure au tableau 1.

C-3 Avec l'adoption de la Loi établissant la Société canadienne des postes le 16 octobre 1981, quatre agents négociateurs accrédités sont passés de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique au Conseil canadien des relations du travail, et sont de ce fait maintenant assujettis à la partie V du Code canadien du travail. Une unité de négociation restreinte, composée d'employés du ministère des Postes et représentée par l'Alliance de la Fonction publique du Canada, de même que de petites sections d'autres unités seront aussi régies par le Code.

C-4 En même temps, la Commission a connu une vague de demandes d'accréditation. Au total, elle en a reçu 19 au cours de l'année. Des agents négociateurs ont été accrédités à l'égard de huit nouvelles unités de négociation composées dans chaque cas de personnes au service d'employeurs distincts, et en particulier, du Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes. Ce dernier est l'employeur des groupes et catégories professionnels d'employés en poste dans les 70 bases des Forces canadiennes réparties à travers le pays.

C-5 Cinq des six demandes d'accréditation présentées en 1980-1981 et reportées concernaient des employés de cet organisme. L'Alliance de la Fonction

PERSONNEL

B-1 Au cours de l'année à l'étude, les membres à plein temps et à temps partiel de la Commission sont restés les mêmes, mais il y a eu trois nominations et un départ parmi les membres des groupes d'arbitrage.

B-2 Le mandat de M^e G. Bergeron, c.r., de Montréal, qui a été membre du groupe d'arbitrage représentant les intérêts de l'employeur pendant 14 ans, a expiré à la fin de l'année civile. M^e Bergeron avait informé la Commission que, pour des raisons de santé, il préférerait que son mandat ne soit pas renouvelé.

B-3 Suzanne Thibaudreau de Montréal et Anthony J. Bast de Calgary ont été nommés pour deux ans membres du groupe d'arbitrage représentant les intérêts de l'employeur. J. K. Eaton de Wakefield (Québec) a été nommé membre du groupe d'arbitrage représentant les intérêts des employés pour la même période.

B-4 La composition de la Commission et des groupes d'arbitrage à la fin de l'année figure au début du présent rapport.

écart important dans les augmentations de salaire était dû à deux ententes pour lesquelles des augmentations d'environ 16 % par année, pendant deux ans, avaient été négociées. Dans le premier cas, l'augmentation résultait d'une entente des parties à l'égard de l'adoption du principe de rémunération égale pour fonctions équivalentes. Dans l'autre cas, elle était le fait d'un effort de rattrapage des taux en vigueur dans le secteur privé. Le Bureau a donc conclu que pour obtenir une comparaison plus réaliste entre les conventions signées à la suite d'une décision arbitrale et les conventions négociées, il fallait exclure les deux ententes conclues dans des circonstances particulières.

A-25 Le Bureau considère que les comparaisons suivantes sont réalistes pour les raisons susmentionnées. Les augmentations annuelles moyennes résultant des décisions arbitrales étaient donc légèrement supérieures à 10,5 % en 1980-1981 ainsi qu'en 1981-1982. Dans le cas des unités qui n'ont pas choisi l'arbitrage, ces augmentations s'élèvent à un peu plus de 11,5 % pour l'année financière 1980-1981 et à un peu moins de 12,5 % pour l'année financière 1981-1982. En d'autres termes, les augmentations obtenues par l'arbitrage étaient en moyenne d'environ 1 % inférieures à celles acquises grâce à d'autres méthodes de règlement des différends au cours de l'année financière 1980-1981 et de près de 2 % inférieures au cours de l'année financière qui vient de s'écouler.

A-26 Le Bureau a également effectué des comparaisons entre l'augmentation annuelle moyenne accordée dans la fonction publique et l'augmentation annuelle des taux de base dans le secteur privé (à l'exclusion du secteur de la construction) au Canada, au cours de l'année financière 1980-1981. L'augmentation annuelle moyenne était de 11,8 % dans le secteur privé comparativement à une moyenne légèrement supérieure à 11,5 % dans la fonction publique dans le cas des unités qui n'ont pas eu recours à l'arbitrage, et d'un peu plus de 10,5 % dans le cas des unités ayant opté pour cette méthode. En 1981-1982, l'augmentation annuelle moyenne dans le secteur privé s'établissait à 12,7 % comparativement à 12,5 % dans la fonction publique, dans le cas des unités qui n'ont pas eu recours à l'arbitrage et à 10,6 % dans le cas des unités qui ont adopté cette méthode. Ces comparaisons sont naturellement établies avec les conventions du secteur privé qui ne prévoient pas d'indemnité de vie chère puisqu'aucune convention de la fonction publique ne renferme ce genre de clause.

l'arbitrage provenaient des employés de Postes Canada. L'année précédente, sur 1 200 renvois, 800 avaient été présentés par les employés des Postes. D'autre part, le nombre des affaires provenant de sources autres que les Postes a eu tendance à augmenter. Ainsi, au cours de l'année 1978-1979, la Commission a reçu 200 de ces affaires; en 1979-1980, il y en avait 350; en 1980-1981, 400; en 1981-1982, année considérée, ce chiffre est passé à 1 810. De ce nombre, 1 350 portaient sur des mesures disciplinaires imposées par l'employeur à la suite de la grève des commis aux écritures et aux règlements survenue à l'automne de 1980, et 460 provenaient d'autres ministères et organismes.

A-20 La Commission continue d'instruire les griefs qui lui ont été présentés avant que Postes Canada ne devienne une Société de la Couronne. Malgré l'augmentation du nombre de renvois émanant de ce ministère au cours de l'année dernière, la Commission prévoit que tous les renvois à l'arbitrage mettront en cause les employés des Postes seront réglés pendant les deux prochaines années ou même avant, selon l'empressement des parties à fixer la date des auditions et à y assister.

A-21 La Commission ne prévoit toutefois pas que le départ du ministère des Postes entraînera une diminution de sa charge de travail en matière d'arbitrage des griefs. En effet, d'après ce que révèle l'expérience et compte tenu des ressources humaines dont disposent les parties, le nombre moyen d'auditions auxquelles il leur est possible de participer se limite à 35 par mois ou un peu plus. La Commission a mis au rôle 400 auditions d'arbitrage en 1980-1981, comparativement à 450 au cours de l'année financière 1981-1982. Ces chiffres indiquent que, même sans l'arbitrage des griefs des Postes, la Commission continuera d'être appelée à trancher autant d'affaires qu'actuellement sinon plus. Si l'on en croit la tendance des quatre dernières années, la demande sera même plus forte. Par ailleurs, la Commission continuera de traiter chaque année environ 100 demandes liées à d'autres types de procédures.

A-22 A la fin de l'année, 72 unités de négociation avaient choisi l'arbitrage exécutoire comme méthode de règlement des conflits d'intérêts tandis que 46 unités avaient opté pour la conciliation-grève. Mais en nombre absolu ces chiffres correspondent à environ 128 000 employés qui ont préféré la voie de la conciliation ou de la grève comparativement à 74 000 qui ont choisi l'arbitrage exécutoire.

A-23 Au cours de l'année financière 1981-1982, quelque 49 conventions collectives ont été conclues entre le Conseil du Trésor et les agents négociateurs. Seulement six d'entre elles faisaient suite à une décision arbitrale. En d'autres termes, près de 87 % des conventions ont été conclues par voie de négociation entre les parties, avec ou sans l'aide d'un conciliateur, au cours de l'année 1981-1982.

A-24 Il est intéressant de comparer les augmentations de salaire moyennes résultant de l'arbitrage avec celles qui ont été obtenues dans la fonction publique grâce à la négociation directe avec ou sans l'aide d'un médiateur, d'un conciliateur ou d'un bureau de conciliation. Les données brutes préparées par le Bureau de recherches sur les traitements indiquent que l'augmentation de salaire moyenne résultant des décisions arbitrales rendues au cours de chacune des années financières 1980-1981 et 1981-1982 était inférieure de 2,7 % à la moyenne des augmentations obtenues par d'autres moyens. Le Bureau a signalé que cet

A-19 Auparavant, un grand nombre d'affaires renvoyées à l'arbitrage provenait de ce groupe important. Au cours de l'année 1981-1982, 1 150 des 2 950 renvois à

A-18 Jusqu'en octobre 1981, Postes Canada était régi par la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. En vertu de la Loi sur la Société canadienne des postes, le ministère des Postes est devenu une Société de la Couronne. À la suite de l'adoption de cette loi, quelque 60 000 employés des postes, répartis dans cinq unités de négociation et comprenant 24 000 commis travaillant à l'intérieur ainsi que 22 000 facteurs travaillant à l'extérieur, sont maintenant assujettis au Code canadien du travail.

RÉSUMÉ DE L'ACTIVITÉ AU COURS DE L'ANNÉE

A-17 À l'automne de 1979, le Conseil du Trésor a approuvé la création d'un secrétariat permanent dont la tâche est de coordonner le travail du Conseil national mixte (CNM) de la Fonction publique du Canada. Le secrétaire général est également au service du Comité consultatif mixte (CCM), organisme qui permet aux agents négociateurs et à la Commission de la Fonction publique de se consulter en ce qui a trait à la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique. Étant donné la neutralité du rôle qu'elle joue dans le processus de la négociation collective, la Commission des relations de travail dans la Fonction publique a accepté d'abriter les bureaux du Secrétariat et d'assurer les services de soutien nécessaires. Le CNM permet une consultation régulière entre le gouvernement, en sa qualité d'employeur, et les associations d'employés accréditées à titre d'agents négociateurs en vertu de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique.

SECRÉTARIAT DU CONSEIL NATIONAL MIXTE

A-16 Avant chaque enquête, le Bureau consulte les différents employeurs de la fonction publique ainsi que les agents négociateurs en cause. Cette consultation se fait sous l'égide du Comité consultatif de recherche sur les traitements, qui se compose de représentants des employeurs de la fonction publique et des agents négociateurs accrédités, afin que les programmes du Bureau soient le plus possible axés sur leurs besoins.

A-15 Le Bureau fournit en outre au Conseil du Trésor des données sur la rémunération des classes exclues de la négociation collective, notamment les administrateurs du personnel et le personnel de gestion. Il fournit également à l'intention du groupe consultatif de la rémunération du personnel de direction dans la fonction publique des renseignements sur les traitements des cadres dans le secteur privé, renseignements qui lui serviront à faire des recommandations au Premier ministre sur les taux de rémunération et avantages des hauts fonctionnaires de la catégorie de la direction de la fonction publique et des sous-ministres.

bles, particulièrement dans le secteur privé, et des tendances dans ce domaine. tenir au courant des taux de rémunération en vigueur pour des postes comparables, particulièrement dans le secteur privé, et des tendances dans ce domaine. de travail du marché extérieur pour des postes similaires à ceux de la fonction publique. Les renseignements obtenus aident les parties à négocier les conventions collectives des employés de la fonction publique en leur permettant de se

exécutaire pour résoudre les impasses dans les négociations collectives ou le renvoi à un bureau de conciliation, ce dernier moyen entraînant le droit de faire la grève.

A-10 Il est important de rappeler qu'environ 80 %, soit 670 des conventions collectives conclues dans la période qui s'est écoulée entre 1969 et 1981, ont été le résultat de négociations directes entre les parties ou ont été signées avec l'aide d'un conciliateur, bien qu'en moyenne 60 % ou plus des unités de négociation aient choisi l'arbitrage comme méthode de règlement de leurs différends en matière de négociations collectives. Quelques 20 % seulement, soit 170 conventions collectives, ont été conclues par voie d'arbitrage au cours de cette période de 12 ans.

A-11 Si la formule conciliation-grève est choisie comme méthode de règlement des conflits d'intérêts, le bureau de conciliation ne peut être établi avant que n'aient été désignés les employés de l'unité de négociation dont les fonctions sont essentielles, en cas de grève, pour la sûreté et la sécurité du public. Cette désignation doit faire l'objet d'une entente entre l'employeur et l'agent négociateur, ou faire suite à une décision de la Commission, conformément à l'article 79 de la Loi. En outre, aucun employé ne peut participer à une grève légale avant que sept jours ne se soient écoulés après la réception, par le Président, du rapport du bureau de conciliation, ou avant que le Président n'ait averti les parties de son intention de ne pas établir de bureau.

A-12 Dans un grand nombre de différends renvoyés en dernier recours à l'arbitrage ou à un bureau de conciliation, la Commission nomme d'abord un conciliateur ou un médiateur pour aider les parties à conclure une entente sur les questions en litige. En règle générale, la Commission nomme dans ce cas un de ses propres médiateurs, bien qu'à l'occasion elle puisse faire appel à un spécialiste de l'extérieur. Souvent, une médiation fructueuse évite le recours à l'arbitrage, la conciliation ou la grève.

LE BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS

A-13 Le Bureau de recherches sur les traitements a pour fonction principale de fournir aux employeurs et aux agents négociateurs accrédités des données sur la rémunération qui seront utilisées aux fins de la négociation collective. Les recherches et les constatations du Bureau en matière de rémunération sont également mises à la disposition des conciliateurs et des médiateurs de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique, et elles servent de base pour les parties aux affaires d'arbitrage des différends renvoyés à la Commission. Les données sur la rémunération fournies par le Bureau de recherches sur les traitements portent sur un grand nombre de catégories dans tous les groupes professionnels. Les renseignements proviennent d'enquêtes sur les taux de rémunération et sur les avantages et conditions de travail des employés que le Bureau effectue surtout dans le secteur privé bien qu'il fasse également enquête auprès des administrations provinciales et municipales et d'autres organismes publics comme les sociétés de la Couronne.

A-14 Les données recueillies portent sur les principaux éléments de la rémunération, c'est-à-dire sur les salaires ainsi que sur les avantages et les conditions

des griefs, elle doit rendre des décisions sur des procédures qui détermineront les droits, obligations et privilèges, péculiaires ou autres, des parties ou personnes en cause. En ce qui concerne la médiation et la conciliation, elle offre les services de conseillers professionnels spécialisés afin de faciliter la négociation des conventions collectives.

A-5 La Commission est responsable devant le Parlement par l'intermédiaire d'un ministre de la Couronne, autre qu'un membre du Conseil du Trésor, désigné par le gouverneur en conseil. Depuis sa création, la Commission a presque toujours relevé à cette fin du Président du Conseil privé. C'est le cas actuellement. Selon l'article 15 de la Loi, la seule responsabilité du Ministre consiste à déposer chaque année devant le Parlement le rapport de la Commission sur son administration de l'année précédente. En fait, il est appelé à exercer une gamme plus étendue de fonctions, puisqu'il fait office d'intermédiaire entre le gouverneur en conseil et la Commission en ce qui a trait à la nomination de ses membres.

A-6 La charge de travail de la Commission dépend exclusivement du nombre de demandes, de plaintes et de renvois à l'arbitrage provenant du Conseil du Trésor en sa qualité d'employeur, des employeurs distincts, des agents négociateurs accrédités et des employés qu'ils représentent. De même, la fréquence à laquelle la Commission est appelée à agir à titre de médiateur et de conciliateur, ainsi que la complexité et l'importance des impasses qu'elle doit essayer de résoudre, dépendent des parties en cause et de leur capacité de résoudre leurs différends sans l'aide d'une tierce partie.

A-7 La fonction publique compte 18 unités de négociation à l'égard desquelles une association d'employés a été accréditée à titre d'agent négociateur. Le Conseil du Trésor représente le gouvernement en tant qu'employeur en ce qui touche 76 unités de négociation au niveau de l'administration centrale. Les employés des 42 autres unités relèvent de sept employeurs distincts, dont le plus important est le Conseil national de recherches. Le tableau 1 indique les unités de négociation et les agents négociateurs, de même que les différents employeurs.

A-8 Environ 200 000 employés sont compris dans les 18 unités de négociation. L'Alliance de la Fonction publique du Canada est l'agent négociateur de 57 unités groupant quelque 170 000 employés. Parmi les unités les plus importantes représentées par l'Alliance, se trouvent le groupe des commis aux écritures et aux règlements, qui compte 47 000 employés, le groupe de l'administration des programmes avec 21 500 employés, le groupe des manœuvres et hommes de métier (surveillants et non-surveillants), dont les membres dépassent 12 000, et le groupe du secrétariat, de la sténographie et de la dactylographie, qui comprend plus de 11 000 employés. L'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada négocie pour le compte d'environ 16 000 employés répartis dans 31 unités. Parmi les plus importantes, signalons le groupe de la recherche scientifique, le groupe de la gestion des systèmes d'ordinateurs et le groupe du génie et de l'arpentage, qui comptent chacun 2 000 employés environ. L'Institut représente également près de 1 500 employés du groupe des sciences infirmières et environ 1 600 employés du groupe du commerce. Les 30 autres unités de négociation sont représentées par 13 agents négociateurs accrédités. Sauf dans quatre cas, ces derniers représentent une seule unité.

A-9 La Loi prévoit deux méthodes différentes de règlement des conflits d'intérêts. L'agent négociateur d'une unité de négociation peut choisir l'arbitrage

INTRODUCTION

COMPOSITION ET FONCTIONNEMENT DE LA COMMISSION

A-1 La Commission des relations de travail dans la Fonction publique est un tribunal indépendant, quasi-judiciaire et impartial, responsable de l'application de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique de 1967 qui établissait le système de négociation collective au sein de la fonction publique fédérale. Depuis que la loi a été modifiée, en 1975, tous les membres de la Commission représentent l'intérêt public. Auparavant, tous, sauf le Président, le vice-président et les présidents suppléants, représentaient en nombre égal les intérêts de l'employeur et ceux des employés respectivement. A la fin de l'année financière 1981-1982, la Commission se composait d'un Président, d'un vice-président, de trois présidents suppléants, de six membres à plein temps et de dix-huit membres à temps partiel.

A-2 L'article 11 de la Loi prévoit un mécanisme permettant de nommer à titre de membres de la Commission les personnes possédant les compétences nécessaires pour appliquer la Loi. A cette fin, le Président doit d'abord consulter l'employeur principal, les employeurs distincts et tous les agents négociateurs, et il doit dresser une liste des noms de toutes les personnes admissibles (au sens de la Loi) recommandées par ces organismes. Il peut aussi y ajouter les noms de toutes les autres personnes admissibles qu'il considère aptes à être nommées. Les membres de la Commission ne peuvent être nommés par le gouverneur en conseil que s'ils figurent sur cette liste à l'exception de ceux du groupe du président. Selon la Loi, le mandat des personnes qui composent le groupe du président est de dix ans et celui des autres membres de la Commission, sept ans.

A-3 Un des présidents suppléants est responsable de l'arbitrage des griefs qui n'ont pas été résolus au moyen de la procédure prévue par la Loi. Un autre président suppléant est chargé de l'arbitrage des conflits d'intérêts. Outre ces deux fonctions, la Commission tranche également différentes questions mentionnées dans la section C du présent rapport. Il s'agit des demandes d'accréditation à titre d'agent négociateur, de la désignation des personnes proposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles, de la désignation des personnes dont les tâches sont essentielles à la sûreté ou à la sécurité du public en cas de grève, et de l'audition des plaintes de pratique déloyale de travail. En vertu des modifications apportées à la Loi en 1975, sauf dans le cas où une affaire est renvoyée de nouveau à la Commission, tous les appels des décisions de cette dernière doivent être faits auprès de la Cour fédérale.

A-4 La Commission s'efforce constamment de s'acquitter de son mieux et dans les meilleurs délais du mandat que lui confère la Loi. Dans le cadre de l'arbitrage



H. PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS D'ARBITRAGE DE GRIEFS	
Questions de statut et de compétence	37
Questions de procédure et de preuve	39
Mesures disciplinaires	41
Interprétation et application des conventions collectives	45
Renvois en vertu de l'article 98 de la Loi	51
I. PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS ARBITRALES	
Objets de la décision arbitrale	53
J. PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES MANDATS DES BUREAUX DE CONCILIATION	
Généralités	57
Questions négociables	58
Questions non négociables	59
Certaines questions renvoyées aux bureaux de conciliation	61
K. DÉCISIONS JUDICIAIRES IMPORTANTES	63
L. BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS	
Introduction	67
Résumé	67
Consultation des parties à la négociation collective	68
Le programme d'enquêtes sur la rémunération visant les parties à la négociation collective	69
Rapports spéciaux	72
Réactions aux demandes spéciales des parties à la négociation	72
Classes exclues de la négociation collective	73
Communications avec les organismes à l'extérieur de la Fonction publique	74
Analyses des résultats des travaux de recherche	75
Travaux de recherche	77
APPENDICE (TABLEAUX)	79

A. INTRODUCTION

1	Composition et fonctionnement de la Commission
3	Le Bureau de recherches sur les traitements
4	Secrétariat du Conseil national mixte
4	Résumé de l'activité au cours de l'année

B. PERSONNEL

7

C. AFFAIRES RESSORTISSANT À LA COMMISSION, AUTRES QUE LES AFFAIRES D'ARBITRAGE DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE DES DIFFÉRENDS

9	Choix des unités de négociation appropriées et accréditation d'agents négociateurs
9	Désignation de personnes proposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles
11	Choix de la méthode de règlement des différends
11	Employés désignés
12	Plaintes
14	Demandes de révision des décisions de la Commission
14	Demandes de prolongation de délai
15	Approbation d'une formule de grief
15	Affaires diverses (article 18 de la Loi)

D. AFFAIRES D'ARBITRAGE DES GRIEFS

19

E. AFFAIRES D'ARBITRAGE DES DIFFÉRENDS

23

F. CONCILIATION, MÉDIATION ET EXAMEN

25	Généralités
25	Conciliation
26	Médiation
26	Bureaux de conciliation
28	Examens

G. PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS DE LA COMMISSION AUTRES QUE LES DÉCISIONS D'ARBITRAGE DES GRIEFS ET DES DIFFÉRENDS

31	Inclusion d'employés dans l'unité de négociation
32	Demande présentée en vertu de l'article 18 de la Loi
32	Pratiques déloyales de travail
34	Personnes proposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles
34	Demande de prolongation de délai
34	Désignation d'employés en vertu de l'article 79 de la Loi

COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Président: J. H. Brown, c.r. Vice-président: J.-M. Cantin, c.r.

Présidents suppléants: M. Falardeau-Ramsay¹, D. H. Kates², L. Mitchell, c.r.

Membres à plein temps: C. A. Edwards, S. J. Frankel, J. Galipeault, J. C. Mayes, D. G. Pyle, R. Steward

Membres à temps partiel: R. D. Abbott, G. W. Adams, D. M. Beatty, G. G. Brent, H. D. Brown, A. W. R. Carrothers, G. DesCoteaux, R. Doucet, P. Garant, M. Garneau, P. A. Lachapelle, D. MacLean, E. Moalli, K. E. Norman, J. D. O'Shea, c.r., M. Saltman, C. G. Simmons, J. F. W. Weatherill.

GROUPES D'ARBITRAGE*

Représentant les intérêts
de l'employeur

Représentant les intérêts
des employés

L. W. C. S. Barnes

W. B. Cunningham

J. K. Eaton

E. C. Fortier

S. M. Jamieson

J. Jessop

J. F. Maguire

G. Walker

*Les personnes choisies au sein des groupes d'arbitrage sont, aux termes de la L.R.T.F.P., réputées être membres de la Commission pour la durée des procédures pour lesquelles elles ont été choisies.

PRINCIPAUX CADRES DE LA COMMISSION

Directeur de l'administration:

L. Labrecque

Avocat général:

J. E. McCormick

Secrétaire-greffier:

G. E. Plant

Directeur des Services de médiation:

K. Strike

BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS

Directeur général:

R. C. DesLauriers

Directeur des opérations:

J. T. Cunningham

Directeur de la recherche:

F. Guinet

CONSEIL NATIONAL MIXTE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

Secrétaire général:

D. Davidge

¹ G. D'Avignon a remplacé M. Falardeau-Ramsay le 14 juin 1982.
² W. L. Nisbet, c.r., a remplacé D. H. Kates le 16 août 1982.

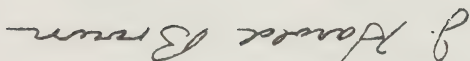
L'honorable Yvon Pinard
Président du Conseil privé
Chambre des communes
Ottawa (Ontario)

Monsieur le président,

J'ai le plaisir de vous transmettre, conformément à l'article 15 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, le Quinzième rapport annuel de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique, qui porte sur la période du 1^{er} avril 1981 au 30 mars 1982 et qui doit être déposé devant le Parlement.

Veuillez agréer, Monsieur le président, l'expression de ma très haute considération.

Le président,



J. Harold Brown

ISBN 0-662-52016-5

N° de cat. SR 1-1982

© Ministre des Approvisionnement et Services Canada 1982

1981-1982

QUINZIÈME
RAPPORT
ANNUEL



COMMISSION DES
RELATIONS DE TRAVAIL
DANS LA FONCTION
PUBLIQUE

1981-1982

QUINZIÈME
RAPPORT
ANNUEL



COMMISSION DES
RELATIONS DE TRAVAIL
DANS LA FONCTION
PUBLIQUE

SEP 13 1983

Government
Publications

3 1761 1146783 4

